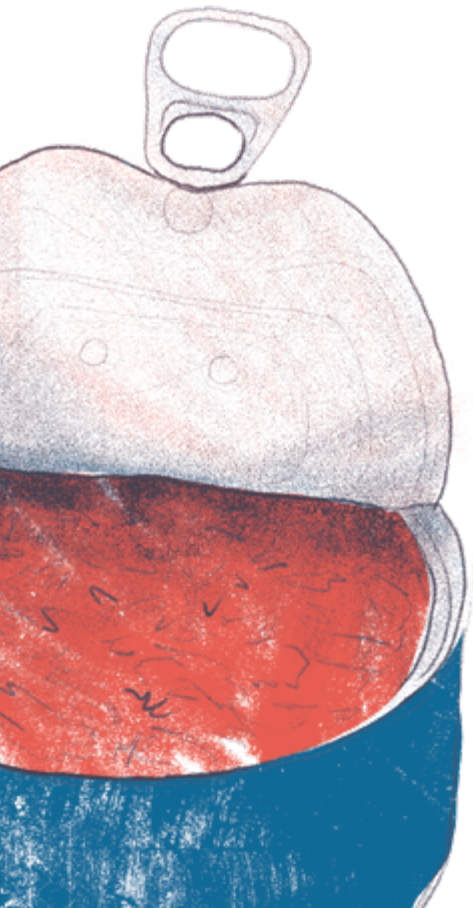
cinep | programa por la paz

Lo que hay detrás de las latas de atún Van Camp's Seatech

Lo que hay detrás de las latas de atún Van Camp's-Seatech

Historias de vulneraciones a los derechos humanos laborales de mujeres trabajadoras de Seatech International Inc.



Lo que hay detrás de las latas de atún Van Camp's-Seatech:
Historias de vulneraciones a los derechos humanos laborales de mujeres trabajadoras de Seatech International Inc.

Centro de Investigación y Educación Popular/Programa por la Paz (Cinep/PPP)

Directora general
Martha Lucía Márquez Restrepo

Subdirector de programas
Juan Pablo Guerrero Home

Coordinadora del programa Movilización, DD. HH. e Interculturalidad
Jenny Paola Ortiz Fonseca

Autoras
Alicia Cardiles Fontalvo
Freddy Marrugo
María Fernanda Tous
Leidy Laura Perneth Pareja
María Carolina Matiz González
Jenny Paola Ortiz Fonseca

Coordinación editorial
Daniela Mahecha Díaz

Corrección de estilo
Lorena Vides Galiano

Diseño y diagramación
Silvia Trujillo Jaramillo

Impresión
DGP editores S.A.S

Fotografías tomadas de: https://unsplash.com/

Cinep/Programa por la Paz
Carrera 5 n.º 33B–02
PBX: (+571) 2456181
Bogotá, D.C., Colombia
www.cinep.org.co

CinepProgramaporlaPaz
Cinep_ppp
Cinep_ppp
Cinepppp
Cinep/Programa por la Paz
@cinep_ppp

Primera edición, noviembre de 2025
Bogotá, D.C., Colombia
ISBN: 978-958-644-407-1
E-ISBN: 978-958-644-409-5

Las opiniones expresadas en este documento son responsabilidad exclusiva de los/as autores/as y no comprometen al Cinep/PPP o a las agencias o entidades que cooperan en su publicación. Asimismo, su contenido puede ser utilizado total o parcialmente siempre y cuando se notifique y se cite como fuente al Cinep/PPP.

El contenido de este libro cuenta con una licencia Creative Commons "Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 4.0".

Contenido

Introducción 4

Derechos humanos, abusos de poder y empresas:
la feminización racializada del trabajo precario en Seatech 10

Debates sobre empresa y derechos humanos 12

Espacios de muerte y cuerpos sacrificables:
Feminización racializada del trabajo asalariado precario 26

Aspectos metodológicos de la investigación 37

Sobre los hechos victimizantes 45

"Nunca fue tan delicioso comer sano":
Historia y contexto de las operaciones de Seatech International Inc.,
de las Islas Vírgenes Británicas a Cartagena 51

Historia: 53

Operaciones de la sucursal en Colombia 58

Seatech International Inc. en la prensa: 60

"Cuidemos el planeta, es el único lugar donde hay atún"-pesca en zonas de protección 62

Derechos humanos laborales, ¿qué dice la empresa
y qué han publicado los medios de comunicación? 65

Trabajadores y trabajadoras de la planta en Cartagena 67

"¿Qué hay detrás de una lata de atún Seatech?
Horas de trabajo de personas laboriosas que se ganan la vida con la pesca"
La situación en el Océano Pacífico: denuncias de marinos y tripulantes 71

Sacrificar el cuerpo. Tercerización laboral y explotación
económica de mujeres trabajadoras en Seatech 79

Precarización del trabajo. Respuesta de Seatech a las luchas y logros sindicales 86

La rutina de una trabajadora de Seatech.
"Nosotras éramos unos robots de producción" 92

Afectaciones sobre los cuerpos y salud de las mujeres trabajadoras 116

Despidos injustificados y violencia antisindical 137

Recomendaciones 155

Referencias 164

Listado de entrevistas 171

Introducción

Seatech International Inc. es la empresa productora del reconocido atún Van Camp's, cuyas operaciones se desarrollan en Cartagena, ciudad ubicada en el caribe colombiano. La fuerza de trabajo en esta empresa se caracteriza por estar altamente feminizada, racializada y tercerizada. Sin embargo, la contratación de mujeres negras, lejos de significar una medida afirmativa para superar desigualdades históricas en materia de trabajo femenino, ha representado un escenario de explotación económica y violaciones de derechos humanos, donde se articulan género, raza y clase social.

Conforme a lo anterior, conviene precisar algunas características de Cartagena que permitan comprender el contexto en el que opera Seatech. Cartagena es una de las ciudades más empobrecidas de Colombia; aunque la pobreza monetaria bajó en 2024, aún hay 390 000 personas en esta situación, y 125 000 en pobreza extrema. El índice de Gini es de 0.525, ubicando a la ciudad como la tercera más desigual del país (Cartagena Cómo Vamos, 28 de julio de 2025). De igual forma, según el Índice de Precios del Consumidor (IPC) de abril de 2025, Cartagena registra como la ciudad más cara de Colombia (DANE, citado en El Tiempo, 8 de mayo de 2025).

Al tiempo, encontramos que —conforme al censo realizado por el DANE en 2018— en Cartagena, 252 785 personas se autorreconocen como población negra, afro, raizal y palenquera, siendo la tercera ciudad del país con mayor número de personas que declara esta pertenencia étnico-racial. Es importante mencionar que, a partir de datos censales sobre la ciudad, algunos economistas han demostrado que hay una focalización espacial de la pobreza en sectores específicos de Cartagena, en donde se concentra también la población que más se autorreconoce negra y la que presenta los más bajos niveles educativos (Pérez y Salazar, 2007). Justamente, en estos sectores se ubica la fuerza de trabajo que contrata Seatech.

En este contexto, en la presente investigación sostenemos que la empresa Seatech ha utilizado como ventaja comparativa la contratación de mujeres negras empobrecidas que habitan en la ciudad de Cartagena, a partir de un patrón colonial de

explotación. Es por ello que acudimos a tres debates relevantes que nos permitan comprender las lógicas con las que opera esta empresa en esta ciudad en particular: a) derechos humanos y empresas, b) necropolítica neoliberal y la muerte lenta, y c) la feminización racializada de la explotación y el trabajo precario.

Con el interés de documentar y visibilizar esta situación, construimos una alianza organizativa entre la Unión Sindical de Trabajadores de la Industria Alimenticia (USTRIAL), el Sindicato Nacional de la Industria de Alimentos (Sinaltrainal) y el Centro de Investigación y Educación Popular/Programa por la Paz (Cinep/PPP), dando lugar a este trabajo que recoge relatos de trabajadoras y extrabajadoras de Seatech que han sido víctimas de las medidas agresivas implementadas por esta empresa para aumentar la productividad y acumular capital, cometiendo sistemáticas violaciones de derechos laborales y produciendo daños acumulados y progresivos sobre los cuerpos y la salud de las mujeres.

Este proceso de investigación colectivo hace parte de una ardua y larga lucha adelantada por USTRIAL[1] y Sinaltrainal, sindicatos que han denunciado las violaciones de derechos que esta empresa comete contra trabajadoras, trabajadores, marinos, el ambiente, entre otras. Desde entonces, las violencias antisindicales han sido persistentes a través de despidos masivos de afilados y afiliadas a USTRIAL-Sinaltrainal, así como procesos de individualización y penalización de sus líderes y lideresas.

En su tiempo de existencia, USTRIAL y Sinaltrainal han adelantado procesos de denuncia contra Seatech y A Tiempo

1 Desde su conformación en el año 2010, USTRIAL ha sido víctima de los ataques de Seatech, que ha intentado, a través de múltiples estrategias, restringir el derecho a la libre asociación. Una vez constituido el sindicato, esta empresa presentó una demanda ante el Juzgado Primero Promiscuo del Circuito de Turbaco, que fue admitida el 1 de diciembre de 2010. Seatech argumentó que A tiempo Servicios —empresa que suministra trabajadores y trabajadoras a Seatech— no está vinculada a la industria de alimentos, a pesar de que en su razón social se encuentran funciones vinculadas al procesamiento de mariscos y otros productos alimenticios. Además, ha sostenido que con este sindicato se abusa del derecho a la libre asociación para coartar la autonomía empresarial frente al despido de empleados y empleadas (USTRIAL, s.f.).

Servicios S. A. S. por las siguientes violaciones sistemáticas de derechos laborales: a) intermediación ilegal, b) violación a la salud ocupacional y seguridad en el trabajo, c) retención ilegal de salario, d) despidos injustificados y procesos disciplinarios contra los afiliados y afiliadas de USTRIAL y Sinaltrainal, e) incumplimiento de laudo arbitral entre la tercerizadora A Tiempo S. A. S. y Sinaltrainal, especialmente en lo que se refiere a permisos sindicales, auxilio sindical, permisos especiales remunerados para citas médicas, natalidad, fallecimiento y matrimonio, pago de incapacidades, procedimiento disciplinario, auxilio por muertes de familiares, aumento salarial y alimentación, y f) violación del reglamento interno de trabajo, sobre todo en lo referido a la instalación de medidores de tiempo que derivan en retenciones salariales para trabajadoras y trabajadores.

Dada la complejidad de violaciones de derechos laborales y los procesos adelantados por USTRIAL y Sinaltrainal, decidimos centrar la investigación en las violencias que se ejercen contra las mujeres trabajadoras del Área de Limpieza y Empaque para el procesamiento del atún previo a su respectivo enlatado; aquí se concentra gran parte de la fuerza de trabajo en esta empresa. En este sentido, la investigación acota su alcance en cuatro asuntos medulares:

1) Recupera experiencias de mujeres que se ubican en el Área de Limpieza y Empaque, donde se concentra la fuerza de trabajo de esta empresa; un área que, en su mayoría, se encuentra feminizada.

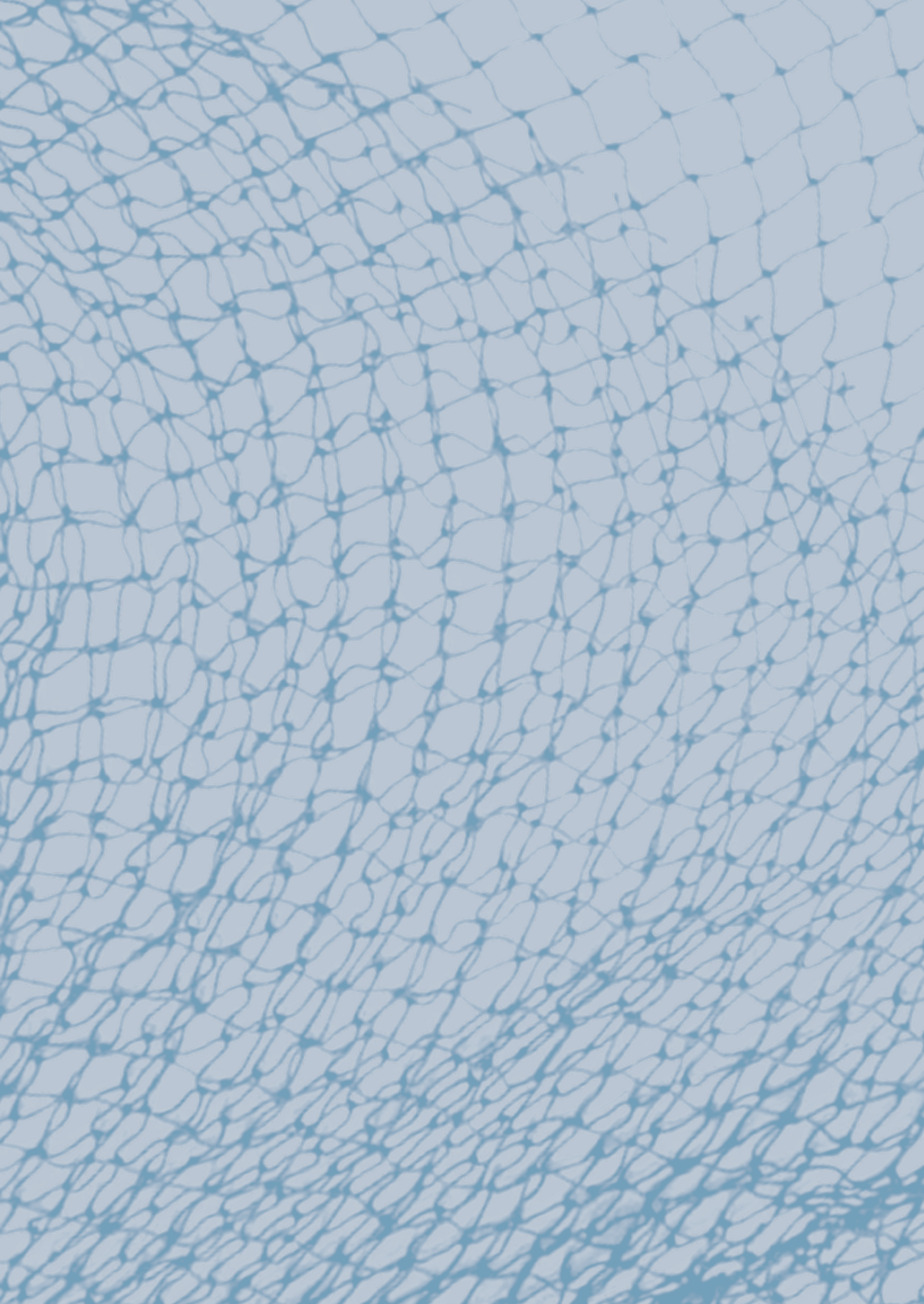
2) Constituye un ejercicio de memoria, con la intención de recuperar las experiencias de extrabajadoras y trabajadoras activas que han padecido en sus propios cuerpos violencias laborales y violaciones de DD. HH. por parte de Seatech, para dar cuenta de los daños acumulados que esta empresa ha producido y frente a los cuales no ha habido medidas de reparación y/o compensación.

3) Plantea una perspectiva analítica desde la matriz de opresiones, entendiendo que las violencias que ejerce esta empresa responden a la imbricación de sistemas de explotación capitalistas, patriarcales y racistas, que afectan de manera particular a mujeres negras de barrios empobrecidos, siendo estas las que tienden a ser contratadas como operarias en el Área de Limpieza y Empaque.

4) Conforme a lo anterior, ha sido importante nombrar las empresas como actores que cometen violencia contra las mujeres, toda vez que aplican criterios de género en la contratación de la fuerza de trabajo —contratando especialmente mujeres—, utilizando las desventajas históricas que ellas enfrentan para abaratar y precarizar sus salarios, en detrimento de su salud y dignidad.

La investigación se encuentra divida en tres capítulos. El primer capítulo aborda las reflexiones conceptuales y metodológicas sobre el debate de derechos humanos, abusos de poder y empresas, así como la feminización racializada del trabajo de mujeres negras en la empresa Seatech. En el segundo capítulo, se presenta un análisis sobre las denuncias que aparecen en prensa sobre los presuntos abusos de poder o violaciones de derechos humanos de la empresa Seatech. En el tercer capítulo, se da cuenta de los impactos en la vida de las mujeres trabajadoras, despedidas o a quienes les aplicaron el articulo 140; los relatos desgarradores dan cuenta del día de trabajo y la cotidianidad de las mujeres. Y, finalmente, presentamos unas recomendaciones para que este tipo de casos no vuelvan a ocurrir.

Esta investigación tiene por intención seguir poniendo en la agenda pública el debate sobre empresa y derechos humanos, así como la impunidad corporativa que permite que las empresas sigan operando y violentando sin que asuman las respectivas responsabilidades y se comprometan con la no repetición.



1

Derechos humanos, abusos de poder y empresas: la feminización racializada del trabajo precario en Seatech

En la cotidianidad de las mujeres negras empobrecidas de Cartagena, estas ven pasar sus vidas en condiciones de precariedad, abusos de poder y condiciones adversas en sus puestos de trabajo en Seatech. Las extensas jornadas de trabajo y la constante inestabilidad convierten su día a día en un escenario complejo de "explotación laboral" y sistemática violación de derechos.

Esta realidad no es aislada de las experiencias individuales de una o dos mujeres trabajadoras, sino que se constituye en un patrón sistemático de vulneración de derechos en el marco de la actividad laboral de Seatech. En este sentido, el presente capítulo aborda las condiciones de explotación y vulneración sistemática de derechos humanos que enfrentan las mujeres negras empobrecidas que laboran en la empresa Seatech International Inc. en Cartagena. A partir de una mirada interseccional que articula raza, género y clase, se examina cómo la feminización y racialización del trabajo asalariado precario reproducen lógicas coloniales y patriarcales dentro del capitalismo global contemporáneo.

El análisis parte de los debates internacionales sobre empresas y derechos humanos, revisando la evolución de los marcos normativos, desde las primeras directrices de la OCDE y la OIT hasta la formulación de los Principios Rectores de Naciones Unidas (PRNU). Este recorrido permite comprender las limitaciones estructurales de un sistema jurídico internacional que continúa operando bajo la lógica del "derecho blando" y la impunidad corporativa.

A partir de esta discusión global, el capítulo sitúa el caso de Seatech como ejemplo paradigmático de las tensiones entre el discurso empresarial de responsabilidad social y la realidad de la explotación laboral. En este contexto, se presenta un marco teórico que combina los aportes de la necropolítica, el feminismo decolonial y la crítica marxista del trabajo para comprender la forma en que las empresas transnacionales administran los cuerpos racializados y feminizados como recursos económicos desechables. Finalmente, se exponen los elementos metodológicos que orientan la investigación, basados en la documentación en derechos humanos y la epistemología feminista, destacando la centralidad de las trabajadoras como sujetas de conocimiento y acción política.

Debates sobre empresa y derechos humanos

Sin lugar a duda, uno de los grandes problemas del siglo XXI se relaciona con los abusos de poder, a través del discurso y las violaciones de derechos humanos, por parte de empresas transnacionales que han operado con altos niveles de impunidad corporativa. Estos abusos de poder son

> la negación de los impactos o de la ausencia de reconocimiento de la gravedad de las afectaciones; de la búsqueda de otros responsables; de no constatar la información empresarial; y de estigmatizar a los y las defensores de derechos humanos, territoriales y ambientales. (Carrión y otros, 2019, p. 46)

Lo anterior implica que nuestro primer elemento de análisis debe situarse desde el campo de los derechos humanos y las obligaciones de las empresas para respetarlos. Esta perspectiva que planteamos para el análisis del caso de Seatech busca:

i) Superar el paradigma según el cual únicamente los Estados son responsables y tienen obligaciones en materia de derechos humanos. Desde 1997 en el Derecho Internacional Humanitario y los movimientos sociales, se expuso la preocupación por las lagunas normativas en materia de derechos humanos y empresas ante el creciente capitalismo global, y la ausencia de mecanismos e instituciones encargadas de vigilar y sancionar a las empresas cuando violan los derechos humanos.

ii) Trascender la noción de "responsabilidad social empresarial" o las iniciativas voluntarias de "debida diligencia" de las empresas, para avanzar hacia la construcción de marcos regulatorios más sólidos y

vinculantes que obliguen a las empresas a respetar los derechos humanos, y a los Estados a garantizar el cumplimiento efectivo de dichas obligaciones.

Este campo de debate, cada vez más relevante, emergió con fuerza desde 1990 como resultado de la presión de movimientos sociales, la preocupación de los organismos internacionales sobre el accionar de las empresas en el respeto a los derechos humanos y la ausencia de instrumentos vinculantes en la materia. Para este momento existían dos instrumentos internacionales que estaban centrados en lo voluntario para respetar los derechos humanos: Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (1976) y la Declaración Tripartita de la OIT (1977)[1].

En 1997, la Subcomisión para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas empezó a abordar el problema, y, un año después, en 1998 se creó el Grupo de Trabajo sobre los Métodos de Trabajo y las Actividades de las Empresas Transnacionales, que en 1999 inició un proceso largo de revisión sobre el papel de las empresas transnacionales y sus obligaciones en derechos humanos, con el fin de proponer normas vinculantes.

A finales de la década de 1990 y comienzos de los 2000, el debate incorporó de manera más explícita la responsabilidad de las empresas transnacionales frente al respeto a los derechos civiles y políticos, y los derechos económicos y ambientales. En la discusión se consideró:

1 Estos instrumentos internacionales orientan la conducta responsable de las empresas en el ámbito global. Las Directrices de la OCDE, de carácter no vinculante, promueven que las empresas multinacionales actúen conforme a principios éticos y sostenibles en materia de derechos humanos y ambientales, transparencia, relaciones laborales y lucha contra la corrupción, contando con los Puntos Nacionales de Contacto como mecanismo de aplicación. Por su parte, la Declaración Tripartita de la OIT también tiene naturaleza voluntaria, pero se centra en el respeto de las normas internacionales del trabajo, promoviendo la creación de empleo, la igualdad de oportunidades, condiciones laborales justas y el respeto a la libertad sindical, a través de un enfoque tripartito que involucra a gobiernos, empleadores y trabajadores.

- Respecto a los Derechos Civiles y Políticos se consideró fundamental que las empresas respetaran la protección a la población civil y las leyes de la guerra, en este sentido, se estableció que las empresas no deben ser cómplices de violaciones de derechos humanos ni beneficiarse de crímenes de guerra, tales como el saqueo o el pillaje, ni de crímenes de lesa humanidad como el genocidio, la tortura, el trabajo forzado o la toma de rehenes. Asimismo, se incluyó la responsabilidad de las empresas en el uso de fuerzas de seguridad, dado que se comprobó que los abusos corporativos eran reiterados y tendían a ignorar las normas nacionales e internacionales.

- En el ámbito laboral, se destacó la importancia del derecho a la no discriminación, la prohibición del trabajo forzado, el salario justo, el trabajo digno y la lucha contra la corrupción y el soborno como prácticas empresariales.

- En el campo de los derechos ambientales, se subrayó que las actividades empresariales podían tener impactos severos sobre el derecho a un ambiente sano y la salud, por tanto se debía aumentar el nivel de responsabilidad de las empresas transnacionales en la materia y el seguimiento de los Estados.

En el año 2003, la Subcomisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas adoptó un documento conocido como "*Normas sobre la Responsabilidad de las Empresas Transnacionales y otras Empresas Comerciales en la esfera de los Derechos Humanos*"[2], que estableció por primera vez que

> las empresas transnacionales y otras empresas comerciales, sus directivos y las personas que trabajan para ellas tienen también la obligación de respetar los principios y normas generalmente

2 Para ampliar información puede consultar: https://digitallibrary.un.org/record/501576?ln=es&utm_source=pdf

> reconocidos que se enuncian en los tratados de las Naciones Unidas y otros instrumentos internacionales. (ONU, 2003, p. 2)

Lo anterior, inspirado en el derecho internacional humanitario. E incluso señala que

> Los Estados tienen la responsabilidad primordial de promover y proteger los derechos humanos consagrados en la legislación internacional y nacional, asegurar que se cumplan, respetarlos y hacerlos respetar, incluso velando porque las empresas transnacionales y otras empresas comerciales respeten los derechos humanos. Dentro de sus respectivas esferas de actividad e influencia, las empresas transnacionales y otras empresas comerciales tienen la obligación de promover y proteger los derechos humanos consagrados en el derecho internacional y en la legislación nacional, incluidos los derechos e intereses de los pueblos indígenas y otros grupos vulnerables, asegurar que se cumplan, respetarlos y hacerlos respetar. (ONU, 2003, p. 4)

Esta fue la primera propuesta seria de crear un marco normativo vinculante que le impusiera a las empresas obligaciones directas en materia de derechos humanos, laborales, ambientales y sociales para promoverlos, respetarlos y protegerlos dentro de su esfera de influencia, y respetar la soberanía nacional. Adicionalmente, señala que los Estados tienen la obligación de vigilar el comportamiento de las empresas y construir marcos regulatorios robustos para garantizar que la actividad empresarial respete los derechos humanos (ONU, 2003).

Como no era de extrañar, esta apuesta de la Naciones Unidas tuvo una amplia oposición del sector empresarial y de algunos Estados, que consideraron excesiva la extensión de las obligaciones, lo que impidió su adopción formal como tratado vinculante. Y de esta manera la ONU en el año 2005 designó a John Ruggie como Representante Especial del Secretario General sobre empresas y derechos humanos, quien estuvo trabajando desde la fecha hasta la construcción del "Marco Ruggie" o los Principios

Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos (en adelante PRNU) (ONU, 2011).

Antes de la adopción de los PRNU, Ruggie, entre 2006 al 2010, presentó tres informes preliminares sobre su mandato, identificando los derechos humanos más expuestos a ser vulnerados por las actividades empresariales y operativizando los derechos existentes en los instrumentos internacionales, especialmente aquellos cuya protección se veía comprometida por la expansión de las cadenas globales de valor y la deslocalización productiva[3].

En el primer informe publicado en el 2006, se define el mandato del Representante Especial sobre empresas y derechos humanos, y se establece el contexto general de la globalización y sus impactos en los derechos humanos, en donde se señalan tres razones:

1

La primera es simplemente la demostración más reciente de uno de los axiomas más viejos de la vida política: la acumulación de poder por cierto agente social e inducir a otros agentes con distintos intereses u objetivos a organizar un poder de contrapeso. (…)

2

La segunda razón es que algunas empresas se han convertido, así como todo el sector industrial que representan, en blanco de críticas por haber cometido graves vulneraciones de los derechos humanos, las normas laborales, la protección del medio ambiente, y otros intereses sociales. Ello ha intensificado las exigencias de una mayor responsabilización y rendición de cuentas de las empresas, que a menudo apoyan algunas empresas que desean evitar problemas similares o aprovechar sus buenas prácticas como ventaja competitiva. (…)

3 Para ampliar información sobre los informes puedes consultar: https://digitallibrary.un.org/record/569408?ln=en&utm_source=&v=pdf, https://digitallibrary.un.org/record/594238?ln=en&utm_source=pdf y https://docs.un.org/es/A/HRC/8/5/Add.1?utm_source=pdf

3

Una tercera razón del interés por el sector de las empresas transnacionales: el simple hecho de que tiene un alcance y una capacidad mundiales y que puede operar a un ritmo y una escala que no pueden igualar ni los gobiernos ni las instituciones internacionales. Los demás agentes sociales procuran cada vez más hallar medios de contrapeso a esta plataforma para abordar problemas de sociedad urgentes —a menudo porque los gobiernos carecen de capacidad o de voluntad para cumplir debidamente sus funciones. (ONU, 2006, pp. 6 y 7)

En este informe, además, se reconocen los presuntos abusos cometidos por empresas transnacionales y las posibles violaciones de derechos humanos al revisar con detalle 65 casos que ocurrieron en 27 países, indicando que esos

> países con ingresos bajos, o del segmento inferior de la categoría de ingresos medios (para ser precisos: si '1' equivale a ingresos bajos, '2' a medios y '3' a altos, los 27 países obtendrían 1,8). Además, casi dos tercios de ellos acaban de salir de un conflicto o bien siguen sumidos en él. Por último, estos países se caracterizan por una 'gestión deficiente de los asuntos públicos'. (ONU, 2006, p. 9)

Adicionalmente, al analizar los sectores se identifica que:

> El sector extractivo (petróleo, gas y minería) domina ampliamente la muestra de abusos denunciados, con dos tercios del total. La industria de la alimentación y bebidas ocupa un lejano segundo puesto, seguida por la textil y del calzado y el sector de la tecnología de la información y las comunicaciones. Las industrias extractivas también acumulan la mayoría de las denuncias de los peores abusos, incluso el de complicidad en crímenes de lesa humanidad. Suele tratarse de actos cometidos por fuerzas de seguridad públicas y privadas que protegen los bienes de la empresa; corrupción a gran escala; violaciones de los derechos de los trabajadores; y una gama de abusos en relación con las comunidades locales, especialmente las poblaciones indígenas.

> Los principales problemas de la industria de la alimentación y la bebida se refieren en general a cuestiones relacionadas con el agua y la propiedad de tierras, y a los derechos laborales. Los abusos de los derechos de los trabajadores son también el principal problema en el sector textil y del calzado. En ambos sectores esos problemas suelen estar relacionados con la cadena de suministro. (ONU, 2006, p. 9)

Al finalizar este informe, se considera que las normas existentes como el Pacto Mundial, las Directrices de la OCDE y las Normas de la Subcomisión de 2003 son importantes; se considera que ante la ausencia de un consenso sobre obligaciones jurídicas directas de las empresas en materia de derechos humanos, y que el desafío consiste en combinar normas internacionales, responsabilidad estatal y compromisos empresariales voluntarios, se debe proponer un enfoque "pragmático basado en principios" para avanzar.

En el 2007, se publica su segundo informe, donde presenta un catálogo de normas internacionales sobre responsabilidad y rendición de cuentas de las empresas, e identifica cinco áreas clave:

a) El deber del Estado de proteger frente a abusos empresariales a partir de los instrumentos internacionales ya existentes en el marco del derecho internacional, y reconoce la profunda dificultad y la ausencia de tribunales de arbitramiento que juzguen y sancionen a las empresas transnacionales por graves violaciones a los derechos humanos. En el informe se señala que

> el deber del Estado de ofrecer protección contra los abusos cometidos por agentes no estatales forma parte del fundamento mismo del régimen internacional de derechos humanos. Este deber exige que los Estados asuman una función esencial de regulación y arbitraje de los abusos cometidos por empresas comerciales o se arriesguen a incumplir sus obligaciones internacionales. (ONU, 2007, p. 8)

b) La responsabilidad empresarial por delitos internacionales como genocidio, esclavitud y crímenes de guerra pueden ser investigadas penal y civilmente por su complicidad en este tipo de delitos. No obstante, hace una salvedad interesante al señalar que este tipo de responsabilidad se puede atribuir a individuos y no necesariamente a corporaciones, y, aunque existe un avance normativo internacional importante en la mayoría de los sistemas jurídicos nacionales, aún no han avanzado en construir marcos regulatorios robustos en el campo, situación que nos deja en un vacío legal con sujetos jurídicos como las empresas.

c) No existe un consenso que imponga obligaciones jurídicas a las empresas en derecho internacional por la responsabilidad en las violaciones de derechos humanos, y, aunque se reconoce que estas deben tener responsabilidades éticas y sociales relacionadas con los tratados de derechos humanos y los convenios de la OIT, lo cierto, es que no se establece un marco jurídico vinculante y obligatorio para las mismas.

d) En el informe se describe la existencia de los mecanismos de derecho no vinculante (como las Directrices de la OCDE o el Pacto Mundial), que en principio deben fomentar el respeto a los derechos humanos y la rendición de cuentas de las empresas transnacionales.

e) El último apartado del informe se sitúa desde la autorregulación empresarial, indicando que muchas empresas están adoptando políticas internas en derechos humanos y que existen iniciativas voluntarias y estándares corporativos que contribuyen a regularlas.

A pesar de estos enunciados, en este informe, Ruggie reitera que los Estados son los responsables de proteger los derechos humanos y, aunque las empresas tienen una responsabilidad de respetarlos, esto sigue estando en marcos voluntarios que en la mayoría de los

casos no se han cumplido, facilitando incluso la impunidad corporativa en graves violaciones a los derechos humanos.

Finalmente, en el 2008, se publica el tercer informe, donde se recopilan los resultados de cinco consultas con múltiples partes interesadas (Estados, empresas, ONG y expertos), para construir un marco conceptual de políticas sobre empresas y derechos humanos. Las consultas abordaron:

a) La primera consulta abordó la pregunta sobre el papel de los Estados en la regulación y la definición de arbitrajes efectivos de las actividades empresariales en materia de derechos humanos. Los resultados de la consulta indicaron que los Estados son los principales responsables de proteger a las personas frente a los abusos cometidos por actores empresariales bajo su jurisdicción y, por tanto, son quienes deben adoptar medidas para prevenir, investigar y sancionar las violaciones de los derechos humanos.

b) La segunda consulta se centró en el papel de los Estados de origen o casa matrices de las empresas transnacionales que operan en zonas de conflicto, y su responsabilidad en tener políticas para detectar riesgos o incluso sancionar. Lamentablemente, la consulta dejó sobre la mesa que estos Estados tienen mayor interés económico que sobre la protección de los derechos humanos.

c) La tercera consulta trató sobre la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos, definiendo que su responsabilidad se reduce en no causar daño y minimizar el impacto que pueda tener a través de las políticas de debida diligencia.

d) La cuarta consulta examinó los mecanismos de rendición de cuentas y reparación frente a abusos empresariales, haciendo énfasis en mecanismos no judiciales y no vinculantes, partiendo del principio de debida diligencia.

e) Finalmente, la quinta consulta abordó las iniciativas de multiactor (empresas, Estados y sociedad civil) como herramientas complementarias a la legislación estatal y a los tratados internacionales.

En este último informe, se refuerza la propuesta que la solución pasa por un marco jurídico blando del derecho, no vinculante, centrado en la debida diligencia, y se desconoce las asimetrías de poder en las operaciones de las empresas transnacionales en Estados dependientes económicamente y sin un marco jurídico nacional robusto que les permita vigilar, juzgar y sancionar.

En este sentido, la propuesta de Ruggie se fue centrando en los principios de proteger, respetar y remediar las graves violaciones a los derechos humanos cometidas por las empresas transnacionales. En ese sentido, entre 2009 y 2010 trabajó en dos informes[4] adicionales en los que buscaba operativizar su propuesta; como resultado de este proceso, en marzo de 2011 se presentó el borrador final de los PRNU, y en junio del mismo año el Consejo de Derechos Humanos los adoptó por unanimidad mediante la Resolución 17/4.

De esta manera, los PRNU se convierten en el marco internacional normativo[5] blando, no vinculante y con un enfoque de debida diligencia, donde se consagran **31 principios agrupados en tres pilares complementarios**:

1) **Proteger:** los Estados tienen el **deber de proteger** a las personas frente a abusos de derechos humanos cometidos por terceros, incluidas las empresas. Esto implica adoptar leyes, políticas públicas y mecanismos judiciales eficaces que prevengan y sancionen las violaciones.

4 Para ampliar información consultar: https://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/HRC/11/13 y https://docs.un.org/es/A/HRC/14/27

5 Para ampliar información puede consultar: https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf

2) **Respetar:** las empresas tienen la **responsabilidad de respetar los derechos humanos**, lo que exige abstenerse de causar o contribuir a impactos negativos, y remediar aquellos con los que estén involucradas. Para ello, deben implementar procesos de **debida diligencia en derechos humanos**, evaluando sus riesgos y efectos sobre las personas en todas sus operaciones y cadenas de suministro.

3) **Remediar:** tanto los Estados como las empresas deben **garantizar el acceso a mecanismos de reparación efectivos** para las víctimas de abusos, ya sea a través de vías judiciales, administrativas o mecanismos no judiciales legítimos, accesibles y transparentes.

A partir de este marco normativo, se establecieron diversas disposiciones a nivel internacional y nacional que buscaban dar cumplimiento a lo pactado, como la creación del **Grupo de Trabajo de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos** para promover su implementación; la organización desde el 2012 del Foro Anual sobre Empresas y Derechos Humanos, el desarrollo de los Planes Nacionales de Acción y las empresas transnacionales incorporaron el lenguaje de debida diligencia en sus estándares.

A pesar de su relevancia global, los PRNU continúan siendo un instrumento de derecho blando frente a las responsabilidades y obligaciones de las empresas transnacionales por los siguientes aspectos: a) no es un instrumento vinculante jurídicamente, es decir, las empresas no pueden ser sancionadas directamente por violar los PRNU, y no existe jurisprudencia que investigue, sancione u obligue a respetar los derechos humanos; b) en los PRNU se desconoce la simetría del poder existente, tanto entre Estados y empresas transnacionales, como entre estas y las comunidades afectadas: muchos Estados, especialmente los más dependientes de inversión extranjera, carecen de medidas para exigir cumplimiento de los derechos humanos, mientras que las comunidades y organizaciones sociales deben asumir con grandes dificultades la carga de probar las violaciones cometidas; c) los mecanismos de remediación son insuficientes, pues los procedimientos no

judiciales rara vez garantizan justicia real para las víctimas ni promueven una reparación integral por los daños ocasionados, y d) existe una ambigüedad de la debida diligencia, confiando en el principio de buena fe de las empresas en respetar los derechos humanos, a pesar de la evidencia persistente de abusos y violaciones en múltiples sectores.

Estas críticas a los PRNU y los continuos abusos de poder empresarial tomaron fuerza política a nivel internacional desde diversos sectores de la academia (Rodríguez, 2018; PAS, 2020), la sociedad civil y los Estados de Ecuador y Sudáfrica, que impulsaron en el 2014 el debate en el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidades para la construcción de un instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre las empresas transnacionales, para avanzar hacia normas de obligación legal internacional[6].

Aunque no han sido fáciles las negociaciones de un Tratado Vinculante sobre empresas y derechos humanos[7], que ha impulsado este Grupo de Trabajo Intergubernamental, este proceso resulta hoy más relevante que nunca debido a los objetivos que persigue. El Tratado busca establecer obligaciones legales internacionales para las empresas y deberes reforzados para los Estados, garantizando el acceso a la justicia y la reparación efectiva a las víctimas de violaciones de derechos humanos relacionadas con las actividades empresariales. Asimismo, busca la regulación de la responsabilidad extraterritorial para permitir que las

6 La ONU, mediante la Resolución 26/9, aprobó la creación de un Grupo de Trabajo Intergubernamental con composición abierta, para construir un tratado que garantice que las empresas transnacionales respeten los derechos humanos y rindan cuentas por sus violaciones. Para ampliar información puede consultar: https://docs.un.org/es/A/HRC/RES/26/9

7 Desde el 2015, el Grupo de Trabajo Intergubernamental ha realizado nuevas sesiones de negociación en Ginebra, donde han discutido sobre tres borradores de Tratado: el primero fue presentado en el 2018, presentando obligaciones directas para las empresas y mecanismos judiciales internacionales, pero fue criticado por su escasa precisión jurídica; el segundo borrador se presentó en 2019, este clarificó conceptos y fortaleció la responsabilidad de los Estados, manteniendo el principio de jurisdicción extraterritorial; e incorporó en el 2020 la protección de derechos y la viabilidad política, y, a partir del 2023, se discutió el tercer borrador, donde se incluye responsabilidad penal y civil para las empresas.

víctimas demanden a una empresa transnacional en la sede de la casa matriz, aunque los abusos se dan en otro territorio, y promover la obligación en derechos humanos y el ambiente sano en todas las cadenas de valor.

Ahora bien, la pregunta crucial en este punto es: ¿Cuál es la relación de este debate de derechos humanos y empresas con el estudio del caso de Seatech International Inc.? Iniciaríamos con dos respuestas preliminares:

1) Al menos desde 2011 existen los PRUN, estableciendo un marco internacional donde la empresa Seatech debería cumplir con los estándares mínimos de debida diligencia y respeto a los derechos humanos en todas las operaciones.

2) Tal como se presenta en esta investigación, el estudio del caso de Seatech radica en que es una ilustración concreta de las violaciones de derechos humanos cometidas por empresas transnacionales, y muestra la necesidad de avanzar hacia mecanismos vinculantes de responsabilidad corporativa.

Conforme a los diálogos políticos sostenidos con los sindicatos USTRIAL y Sinaltrainal, así como la revisión de la normatividad vigente y algunos fallos expedidos en litigios contra Seatech, en este informe hacemos referencia específica a esta empresa como el actor que —presuntamente— ha cometido los hechos victimizantes aquí relatados, en alianza cómplice con la tercerizadora A Tiempo S. A. S. Los sindicatos de USTRIAL y Sinaltrainal han manifestado que esta empresa —Seatech— podría estar incurriendo en una tercerización ilegal y que A Tiempo Servicios[8], más que una tercerizadora, está realizando una intermediación laboral.

8 Dado el alcance de esta investigación, no se realiza un análisis exhaustivo del accionar de la empresa tercerizadora, tanto por el velo corporativo que dificulta el acceso a información sobre su estructura y operaciones, como por la delimitación del objeto de estudio, centrado principalmente en las prácticas empresariales de Seatech International Inc. No obstante, se reconoce la relevancia de profundizar en investigaciones futuras sobre el papel de las empresas intermediarias

Al respecto, el Ministerio de Trabajo ha impuesto sanciones administrativas a Seatech International Inc. En 2015, la empresa fue multada con 1000 salarios mínimos legales mensuales vigentes, equivalentes a 644 000 000 de pesos en ese momento, por maltrato laboral y uso indebido de intermediación laboral. La empresa temporal A Tiempo Servicios S. A. S. también recibió una multa de 300 salarios mínimos mensuales legales vigentes, equivalentes a 193 000 000 de pesos.

De igual forma, USTRIAL y Sinaltrainal han señalado lo siguiente, conforme a los registros que llevan sobre los procesos de sus afiliados y afiliadas:

> Existen procesos de demandas ordinarias de trabajadores afiliados a USTRIAL y a Sinaltrainal, que laboran con las empresas Seatech International Inc., A Tiempo Servicios S.A.S. y Recursos Especiales S.A.S., que fueron despedidos por las dos últimas empresas que suministran la mano de obra a la primera y han sido reintegrados directamente a la empresa Seatech, demostrando que las empresas A Tiempo Servicios S.A.S. y Recursos Especiales S.A.S. actuaron como simples intermediarias y el verdadero patrón fue la empresa Seatech, hasta la fecha han sido reintegrados directamente a la empresa Seatech los siguientes afiliados [sic]. (Sinaltrainal y USTRIAL, s.f. p. 5)

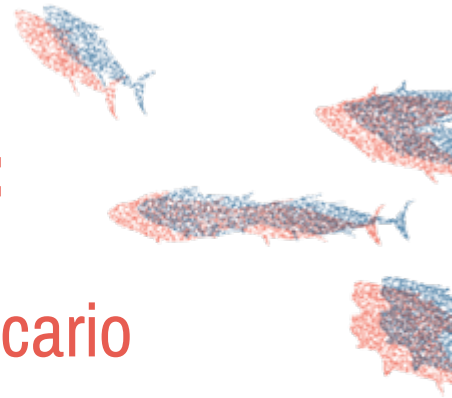
Como resultado de estos procesos, se han reintegrado 59 trabajadores y trabajadoras (31 mujeres y 28 hombres) con contrato directo con Seatech. De igual forma, en el año 2017, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena resolvió una apelación en el caso de Carmen Sáenz Vélez contra Seatech International Inc. y A Tiempo Servicios S. A. S. El tribunal declaró que existió un contrato de trabajo a término indefinido entre la señora Sáenz Vélez y Seatech desde el 22 de octubre de 2007 hasta el 15 de septiembre de 2011. Además, condenó a ambas empresas a reintegrar a la trabajadora a un cargo igual o de

y tercerizadoras de servicios, particularmente en lo relativo a su nivel de responsabilidad frente a las violaciones de derechos humanos laborales y las dinámicas de precarización que posibilitan.

superior categoría al que desempeñaba, al encontrarse cobijada por el fuero circunstancial.

Es decir, hay evidencia que demuestra que trabajadoras y trabajadores mantienen una relación laboral directa y de subordinación con Seatech, como se demuestra en el tercer capítulo de esta investigación. En ese sentido, es importante, en términos de establecer responsabilidades, que esta empresa sea nombrada y visibilizada, y no encubierta bajo la figura de empresas tercerizadoras.

Adicionalmente, la ausencia de seguimiento y sanción de las instituciones del Estado colombiano demuestran su nivel de complicidad con las presuntas violaciones de derechos humanos y los presuntos abusos de poder de esta empresa, por lo que se convierten nuevamente en la evidencia concreta, como se analiza en el segundo capítulo de esta investigación.



Espacios de muerte y cuerpos sacrificables: Feminización racializada del trabajo asalariado precario

Achille Mbembe (2003) propone el concepto de **necropolítica** como una extensión crítica del biopoder foucaultiano (Foucault, 1999), señalando que, en las sociedades contemporáneas, el poder se expresa principalmente en la capacidad de **decidir quién puede vivir y quién debe morir**. La necropolítica designa, entonces, los **regímenes de muerte** que estructuran la vida moderna, especialmente en los márgenes del capitalismo global: las colonias, las periferias urbanas, las cárceles, los campos de

refugiados y, en clave del análisis de esta investigación, las fábricas globalizadas.

En el contexto neoliberal, los **espacios de trabajo precarizado** que ha impulsado la economía de cientos de empresas transnacionales se han convertido en **nuevos espacios de muerte**, porque se produce una **agonía estructural que acaba con la vida de las personas trabajadoras e incluso, en muchos casos, con altos impactos en la salud o han sido amenazados y asesinados por las luchas sindicales**. Es conocido que, en muchas empresas transnacionales, el cuerpo trabajador es forzado a sostener una productividad que se mide en términos de eficiencia, rendimiento y resistencia para lograr metas de producción altísimas en condiciones similares a la esclavitud moderna[9].

En el caso de Seatech, la planta de producción en Cartagena puede pensarse como un **espacio necropolítico corporativo**. Allí, el poder no solo regula el trabajo, sino que **define las condiciones de posibilidad de la vida misma**: cuánto puede orinar una trabajadora, cuánto puede descansar, cuántos segundos puede moverse fuera de su puesto sin ser penalizada. La empresa administra los cuerpos como si fueran extensiones de la máquina, y el tiempo vital se transforma en una variable económica de precarización.

Las narraciones que se presentan en el tercer capítulo de la investigación dan cuenta de las prácticas de control de la vida cotidiana en un puesto de trabajo de la planta procesadora de alimentos de Seatech y, de manera particular, de la "imposibilidad" de la pausa, de la administración de los ritmos de trabajo precarizado e incluso dicho espacio se convierte en un territorio de muerte lenta[10] (Berlant, 2011) para las mujeres negras y empobrecidas.

9 Sobre esta categoría se puede consultar los siguientes elementos: https://eacnur.org/es/blog/que-tipos-de-esclavitud-hay-en-el-siglo-xxi

10 Para Berlant (2011), la muerte lenta es resultado de una vida marcada por la precariedad, donde paulatina e invisiblemente se da una degradación física y emocional como efecto del capitalismo global.

Este fenómeno de abuso empresarial no es lejano a la lógica de explotación colonial, en donde se construyeron argumentos racistas basados en la jerarquía racial que determinaba qué vidas eran humanas y cuáles podrían ser desechadas. La explotación

Ilustración 1.

Fuente: página Seatech International Inc.

y las condiciones de precarización laboral de las mujeres negras en Seatech reproduce, sin lugar a duda, esta matriz colonial, dado que sus cuerpos racializados y feminizados son leídos como cuerpos "resistentes" para soportar condiciones de trabajo inhumanas; "desechables", fácilmente despedidas al presentar cuadros de enfermedad continúa e "indolentes"; vidas de mujeres negras empobrecidas de Cartagena que no tiene importancia en la lógica patronal.

La investigación sobre Seatech revela que esta empresa tiene un perfil de contratación en el área de Limpieza y Empaque que ha utilizado como ventaja para agudizar la explotación de la fuerza de trabajo. Este es: mujeres jóvenes, madres cabeza de familia y habitantes de barrios empobrecidos y racializados de la ciudad de Cartagena. Son mujeres negras con bajos niveles educativos para quienes, en buena parte, ingresar a Seatech constituye su primera experiencia en el trabajo asalariado. Estas mujeres son las principales proveedoras de sus familias e ingresan a la empresa con expectativas de mejoría económica y social, siendo mujeres jóvenes que antes se encontraban dedicadas a reproducir la fuerza de trabajo de otros y/o asumiendo trabajos informales. Por estas condiciones de desigualdad estructural son altamente dependientes del salario (precario) que reciben en este trabajo. Con esto, la empresa garantiza la explotación laboral con bajas tasas de renuncia.

Aunque Seatech se presenta públicamente como "solidaria" o "responsable", lo cierto es que los **cuerpos de mujeres negras empobrecidas son sacrificables** en varias dimensiones:

- **Cuerpos enfermos:** lesiones musculares, daños en columna, tendinitis, agotamiento crónico. La enfermedad no es accidente, sino resultado estructural de la explotación.

- **Cuerpos silenciados:** la política antisindical, los despidos y la penalización de la protesta son mecanismos para mantener el control necropolítico.

- **Cuerpos disciplinados:** el control del tiempo, las cámaras, los medidores de productividad y las sanciones son tecnologías de dominación corporal.

- **Cuerpos desechables:** cuando una trabajadora enferma o reclama, se la despide. El cuerpo pierde valor de uso y se reemplaza sin responsabilidad social.

Es por lo anterior que planteamos la feminización racializada del trabajo asalariado precario, ubicándonos en la imbricación de género, raza y clase social para comprender las lógicas de explotación en esta empresa. Así, sostenemos que la contratación de mujeres negras empobrecidas es usada como ventaja comparativa por empresas como Seatech, que operan en ciudades como Cartagena, que fue centro del comercio de personas negras esclavizadas durante la colonia. En ese sentido, estas empresas operan bajo las lógicas del patriarcado colonial, reproduciendo la idea de un "Otro explotable".

Seatech instrumentaliza la contratación de mujeres negras para aumentar su capital. Al tiempo, proyecta una —falsa— medida afirmativa en favor de estas mujeres, como muestra la imagen de su página principal.

Los relatos de las trabajadoras, expuestos en este documento —así como varias denuncias públicas— desmienten esta declaratoria; lo que llaman "solidaridad" es explotación. Como se mencionó en las líneas introductorias, encontramos que la mayoría de las trabajadoras que hicieron parte de esta documentación se autorreconocen como personas negras y afrodescendientes, habitan barrios de estrato 1, asumen la jefatura económica de sus hogares y todas tenían niños y niñas a su cargo al momento de ingresar a la empresa.

La contratación de mujeres en empresas como Seatech no se puede entender —sin mayor reflexión— como un escenario de oportunidad para su ingreso al mundo del trabajo asalariado o una contribución al fortalecimiento de su autonomía económica. Por el contrario, nada evidencia que con el ingreso a esta

empresa las mujeres hayan ganado dignidad o mejorado significativamente su calidad de vida. Lo que sí ha ocurrido es un aumento progresivo en la precarización de su trabajo.

Al respecto, es importante lo que plantea Dídimo Castillo (2001), quien sostiene que

> La precarización del trabajo ha coincidido con la tendencia de feminización del trabajo. Ha sido creciente la inserción de la mujer en el mercado laboral, incluso desplazando en ciertos sectores y actividades la participación masculina. El cambio en este sentido responde, en parte, a estrategias de competencia global basadas en el intenso abaratamiento de los salarios. La emergente liberación de las economías y la industrialización orientada a las exportaciones han tendido a privilegiar el trabajo femenino, asociado con la reducción de costos. La creciente participación de la mujer en el trabajo asalariado ha configurado una nueva estructura ocupacional precaria diferencial por género. (p. 102)

Castillo (2001) enfatiza que los últimos años han marcado nuevas tendencias en la calidad, la seguridad de los ingresos y la estabilidad en el empleo, además de transformar las estructuras de ocupaciones, en términos de la diferenciación por sexo de la fuerza laboral. Las tendencias mundiales evidencian la expansión de diversas formas de trabajo precario, que ha generado formas atípicas, "anormales" de empleo asalariado y no asalariado en todos los niveles y en distintos sectores de las ocupaciones. Casi sin excepción, en todos los países, industrializados o no, ha ido en ascenso el número de trabajadores a tiempo parcial, desprotegidos y con bajos salarios.

Ahora bien, para efectos de este caso, es preciso complejizar esta lectura desde la perspectiva feminista que nos ofrece Silvia Federici. Es decir, entendemos que la feminización de esta precarización responde a la representación de las mujeres como no-trabajadoras, instalada por la organización capitalista del trabajo y la división sexual del mismo. Federici sostiene que el capitalismo devaluó el trabajo femenino. En sus palabras

> [en el siglo XVII], las mujeres habían perdido terreno incluso en las ocupaciones que habían sido prerrogativas suyas, como la destilación de cerveza y la partería, en las que su empleo estaba sujeto a nuevas restricciones. Las proletarias encontraron particularmente difícil obtener cualquier empleo que no fuese [...] como sirvientas domésticas (la ocupación de un tercio de la mano de obra femenina), peones rurales, hilanderas, tejedoras, bordadoras, vendedoras ambulantes o amas de crianza. Como nos cuenta, entre otros, Merry Wiesner, ganaba terreno (en el derecho, los registros de impuestos, las ordenanzas de los gremios) el supuesto de que las mujeres no debían trabajar fuera del hogar y que sólo tenían que participar en la "producción" para ayudar a sus maridos. Incluso se decía que cualquier trabajo hecho por mujeres en su casa era "no-trabajo" y carecía de valor aun si lo hacía para el mercado (Wiesner, 1993: 83 y sg.) [...] La devaluación del trabajo femenino —que las mujeres realizaban para no depender de la asistencia pública— fue tal que los gobiernos de las ciudades ordenaron a los gremios que no prestaran atención a la producción que las mujeres (especialmente las viudas) hacían en sus casas, ya que no era trabajo real [...] Pronto todo el trabajo femenino que se hacía en la casa fue definido como "tarea doméstica"; e incluso cuando se hacía fuera del hogar se pagaba menos que al trabajo masculino, nunca en cantidad suficiente como para que las mujeres pudieran vivir de él. (Federici, 2004, p. 167)

Para el caso de Seatech, considerar este planteo es importante toda vez que la relación de esta empresa con las mujeres sigue siendo de inferiorización y una suerte de minoridad laboral, que hace que ellas no alcancen estatus pleno como trabajadoras asalariadas[11]; por esto, siempre están en riesgo de perder su salario. Además, gran parte del pago que reciben por su trabajo es ubicado como no-salario, como ocurre a través del sistema de bonificaciones; de ello daremos cuenta en este trabajo. De igual forma, el lenguaje de la empresa, que apela a la "solidaridad" con

11 Esto se refleja, incluso, en la representación y negociación sindical, que sigue estando masculinizada.

las mujeres, tiende a construir con ellas relaciones patronales de agradecimiento entorno al trabajo y el salario. Notamos también que, bajo una representación masculina del trabajo sindical, se cree que las mujeres —sin experiencia de trabajo asalariado— tendrán una menor tendencia a la sindicalización, lo que favorecería la explotación.

Las trabajadoras han señalado igualmente que Seatech actúa desde unos supuestos de lo femenino, asumiendo que las mujeres tienen una habilidad —leída naturalizadamente— para desempeñar actividades específicas, vinculadas a destrezas manuales; por eso la feminización del área de Limpieza y Empaque. Aún más, parece presumirse que las mujeres populares que se han dedicado a actividades —no pagas— de cuidado de otros, muchas de ellas vinculadas a la alimentación, tiene mayor disposición para trabajar en la industria de alimentos. Así, las trabajadoras han afirmado que en la empresa se considera que ellas tienen mayor habilidad para la limpieza del atún; una "destreza natural" que no necesita formación técnica específica. Con ello, las construcciones socioculturales sobre las mujeres también se constituyen en un campo de explotación capitalista.

Así como Seatech, Fedesarrollo también manifiesta —en tono destacable— la feminización de la industria del atún. De manera especial, hacen referencia a madres que representan la principal figura de proveeduría en sus hogares.

> El procesamiento consiste en cortar el pescado, eliminarle la piel, espinas y vísceras. Este trabajo se adelanta principalmente por parte de mujeres cabeza de familia. El atún es precocido, enfriado y enlatado (en agua, aceite u otros componentes vegetales) o empacado en bolsas al vacío y congelado: lomos destinados a exportación [...] Es importante resaltar que buena parte del empleo generado corresponde a mujeres cabeza de familia para las labores de procesamiento manual. (Zuleta y Becerra, 2013, p. 36, p. 42)

La mayoría de las mujeres ingresan a Seatech sin estudios técnicos, tecnológicos o profesionales. En este ejercicio en particular, para la mayoría de las trabajadoras entrevistadas, su nivel

educativo es secundaria completa e incompleta. La empresa aprovechó los bajos niveles educativos —y el hecho de que este trabajo constituía para muchas su primera experiencia en el trabajo formal— para ejercer violencias laborales que, inicialmente, no eran contestadas. Varias mujeres manifestaron que, cuando ingresaron a este trabajo, no sabían cómo leer desprendibles de pago y los descuentos salariales que les hacían. De hecho, sindicalizarse ha constituido para ellas una escuela de formación en materia de derechos laborales.

La mayoría de las mujeres obtuvieron información sobre este empleo a través de una persona conocida, que ya trabajaba en Seatech. Como no se tienen requisitos de formación para ingresar al empleo, opera "el voz a voz" como estrategia para el reclutamiento de personal. Además, al ingresar a la empresa no recibieron formación o instrucción alguna sobre las funciones que debían desempeñar y cómo hacerlo. Básicamente, las ubican en la línea de producción al lado de una compañera con mayor trayectoria en el trabajo. Las trabajadoras recién ingresadas deben observar y aprender con rapidez, para empezar a obtener la producción exigida.

Ahora, desde una perspectiva que imbrica género, raza y clase social también complejizamos la representación de las mujeres racializadas —no solo de las mujeres— como no-trabajadoras asalariadas, toda vez que buena parte de la fuerza de trabajo contratada en Seatech corresponde a mujeres negras.

Al respecto, Aníbal Quijano (2014) plantea que la colonialidad construyó una asociación cuasi exclusiva entre blanquitud social y salario

> La clasificación racial de la población, y la temprana asociación de las nuevas identidades raciales de los colonizados con las formas de control no pagado, no asalariado, del trabajo, desarrolló entre los europeos o blancos la específica percepción de que el trabajo pagado era privilegio de los blancos. La inferioridad racial de los colonizados implicaba que no eran dignos del pago de salario. Estaban naturalmente obligados a trabajar en beneficio de sus amos. No es muy difícil encontrar, hoy mismo, esa actitud extendida entre los

> terratenientes blancos de cualquier lugar del mundo [resaltado de las autoras]. Y el menor salario de las razas inferiores por igual trabajo que el de los blancos, en los actuales centros capitalistas, no podría ser, tampoco, explicado al margen de la clasificación social racista de la población del mundo. En otros términos, por separado de la colonialidad del poder capitalista mundial. El control del trabajo en el nuevo patrón de poder mundial se constituyó, así, articulando todas las formas históricas de control del trabajo en torno de la relación capital-trabajo asalariado, y de ese modo bajo el dominio de ésta. Pero dicha articulación fue constitutivamente colonial, pues se fundó, primero, en la adscripción de todas las formas de trabajo no pagadas a las razas colonizadas, originalmente indios, negros y de modo más complejo, los mestizos en América y, más tarde, a las demás razas colonizadas en el resto del mundo [...] Y, segundo, en la adscripción del trabajo pagado, asalariado, a la raza colonizadora, los blancos. (p. 785)

Por ello decimos que sobre las mujeres negras se configura una explotación particular. Es decir, sobre ellas hay una doble representación del no-trabajo-asalariado: por ser mujeres y por ser negras. Entonces, así como Federici hace referencia al patriarcado del salario, también habría que hacer referenciada al racismo del salario.

Como lo indican los trabajos de feministas negras, como Angela Davis, y mucho antes de ella abolicionistas como Sojourner Truth[12], las mujeres negras siempre han trabajado y a ellas no las ha cobijado la construcción social de las mujeres como sujetos frágiles que deben ser protegidas y proveídas. Desde la colonización —hasta hoy— han sido explotadas. Davis señala que

> Proporcionalmente, las mujeres negras siempre han trabajado fuera de sus hogares, más que sus hermanas blancas. El intenso espacio que actualmente ocupa el trabajo en sus vidas responde a un modelo establecido en los albores de la esclavitud. El trabajo forzoso de las esclavas ensombrecía cualquier otro aspecto de su

12 Recordemos el discurso de Sojourner Truth en 1851 titulado *¿Acaso no soy una mujer?*

> existencia [...] el sistema esclavista definía a las personas negras como bienes muebles. En tanto que las mujeres, no menos que los hombres, eran consideradas unidades de fuerza de trabajo económicamente rentables, para los propietarios de esclavos, ellas también podrían haber estado desprovistas de género. En palabras de cierto académico, "la mujer esclava era, ante todo, una trabajadora a jornada completa para su propietario y, sólo incidentalmente, madre y ama de casa [...] respecto al trabajo, la fuerza y la productividad bajo la amenaza del látigo tenían más pesos que las consideraciones sexuales. En ese sentido, la opresión de las mujeres era idéntica a la opresión de los hombres. (Davis, 2004, pp. 13, 14, 15)

Al respecto, María Lugones también señala que la caracterización de las mujeres

> europeas blancas como sexualmente pasivas y física y mentalmente frágiles las colocó en oposición a las mujeres colonizadas, no-blancas, incluidas las mujeres esclavas, quienes, en cambio, fueron caracterizadas a lo largo de una gama de perversión y agresión sexuales y, también, consideradas lo suficientemente fuertes como para acarrear cualquier tipo de trabajo. (Lugones, 2008, p. 96)

Esta consideración es importante cuando se articula feminización y racialización del trabajo asalariado precario. No se trata de una lectura de las mujeres trabajadoras en su individualidad, sino la lectura territorial —y cálculos estratégicos— que hace la empresa del contexto donde opera y la fuerza de trabajo que contrata, identificando las ventajas comparativas que utilizará para la acumulación de capital; operar en contextos racializados empobrecidos y feminizar la fuerza de trabajo actúa a favor de la empresa, en clave de aumentar su plusvalía, por lo que antes ya hemos argumentado. Es por ello por lo que enfatizamos el carácter patriarcal racista de la explotación capitalista.

Ahora bien, la información recogida nos da para preguntarnos por la reproducción de formas de trabajo esclavizado en esta empresa, encubiertas bajo las formas de trabajo asalariado. Insistimos, muchas de estas mujeres han destinado largas horas

de trabajo que, posteriormente —y por una serie de controles que luego abordaremos—, no es remunerado, convirtiéndose en trabajo gratuito, siguiendo las lógicas del trabajo esclavizado.

Aspectos metodológicos de la investigación

Un segundo eje central de esta investigación corresponde al componente metodológico, orientado por: una perspectiva de investigación local y participativa, y el enfoque de documentación en derechos humanos. Estos enfoques parten de la articulación con USTRIAL, Sinaltrainal y Cinep/PPP, comprendiendo que cada actor aportaría desde su campo de acción para construir un documento que permita comprender, documentar y visibilizar las prácticas empresariales de Seatech y las violaciones a los derechos humanos.

A partir de esta apuesta colectiva, se implementaron estrategias que combinan distintas técnicas cualitativas y de análisis social: a) el análisis de prensa en perspectiva de derechos humanos para identificar posibles denuncias o silencios frente al accionar de Seatech; b) entrevistas semiestructuradas con mujeres activas, despedidas o con la aplicación del artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo, y c) la aplicación de encuestas que permitieron caracterizar el perfilamiento de las mujeres contratadas por la empresa.

Nos situamos desde los principios de la epistemología feminista: por un lado, el conocimiento situado que plantea Donna Haraway, y el privilegio epistémico que plantea Patricia Hill Collins. Articulando los planteamientos de estas dos autoras, entendemos que los sujetos que experimentan una realidad particular ocupan un lugar encarnado, privilegiado y legítimo para abordarla y conocerla, usando ese conocimiento para la

transformación social; de esta forma, se producen conocimientos políticamente comprometidos, distanciándonos de la aparente neutralidad de este. Así, se reivindica y legitima el punto de vista de los sujetos históricamente subalternizados en el planteamiento y abordaje de problemas de conocimiento, entendiendo que todo conocimiento está socialmente situado, es decir, proviene de alguna parte. Entonces, el conocimiento aquí producido proviene de una parte: de las mujeres negras como clase trabajadora explotada.

Para ello, se conformó un equipo de investigadoras integrado por organizaciones sindicales y sociales, convencidas que los problemas de las trabajadoras racializadas en Cartagena deben constituirse en agendas de documentación. Así, el equipo estuvo conformado por tres actores fundamentales: i) trabajadoras y trabajadores vinculados a USTRIAL y Sinaltrainal, destacando especialmente a las integrantes del Área de Mujer y Comunidad Diversa, así como directivos sindicales que aportaron documentación valiosa y su memoria de lucha por la garantía de derechos laborales en Seatech; ii) integrantes de la Mesa del Movimiento Social de Mujeres y Feministas de Cartagena y Bolívar, en la cual tienen asiento trabajadoras sindicalizadas de USTRIAL-Sinaltrainal, y iii) investigadoras del Cinep/PPP, específicamente de la Línea de Interculturalidad, quienes asumieron el acompañamiento técnico del proceso.

Se realizó un análisis de prensa en perspectiva de derechos humanos, compuesto por la búsqueda e identificación de noticias, reportajes y comunicados publicados entre 2015 y 2025 en diversos medios de comunicación (BBC, El Espectador, Portafolio, El Universal, Caracol Radio, RTVC, Cuestión Pública, La Liga Contra el Silencio, entre otros), instituciones del gobierno y redes sociales (Facebook y X), donde se denuncia públicamente las presuntas violaciones de derechos humanos a trabajadores y trabajadoras por parte de Seatech, así como se evidencia que la empresa tiene una estrategia de comunicación falsa y contraria a sus prácticas reales, en términos de condiciones laborales de trabajadoras y trabajadores.

A partir de este proceso, se identificó dos asuntos centrales: a) que, a pesar de las denuncias sobre los abusos empresariales

de Seatech, esta empresa continúa operando con impunidad corporativa e incluso implementa acciones de individualización y penalización contra quienes la han denunciado, y b) que es una empresa que ha violado derechos humanos, ambientales y laborales de manera reiterada, y que se requiere, por ende, avanzar en procesos de investigación de largo aliento y sanción.

Estos aspectos son analizados en el segundo capítulo, donde se presentan diversas denuncias sobre el caso Seatech International Inc., empresa productora del atún Van Camp's, y se contrasta con entrevistas semiestructuradas, presentando un panorama complejo de abuso corporativo en Colombia e incluso Ecuador. Dados los alcances de esta investigación, no se profundizan en los diversos componentes expuestos; sí deja en evidencia un patrón sistemático de violaciones de derechos humanos, el incumplimiento de los PRNU y, por tanto, se insta a continuar este trabajo de investigación de manera mancomunidad y a largo aliento.

De otro lado, a partir de la estrategia de acompañamiento en campo que implementa el Cinep/PPP, sostuvimos varias sesiones de trabajo con el equipo de documentación para definir el sentido y horizonte político de este trabajo, así como la metodología. Fue en el marco de estos acompañamientos que construimos colectivamente una ficha para el registro de los casos. En esta ficha se recogen datos referidos a la caracterización de las víctimas en perspectiva interseccional (género, pertenencia étnico-racial, clase social, edad, entre otras). Esto fue particularmente importante para dar cuenta de que, en efecto, hay un perfil de contratación en Seatech (mujeres negras empobrecidas que asumen la jefatura de sus hogares). Así mismo, en esta ficha se destinaron campos específicos para el registro de hechos victimizantes frente a las violencias ejercidas, fundamentalmente, por la empresa Seatech y la tercerizadora A Tiempo Servicios S. A. S.

En el marco de las sesiones de acompañamiento, también se recogió información cualitativa a partir de las conversaciones y discusiones sostenidas con las trabajadoras que integraron el equipo, quienes también habían sido víctimas; las sesiones

fueron grabadas y posteriormente transcritas, constituyéndose en material valioso para este trabajo. En ese sentido, este documento se soporta, fundamentalmente, en los relatos de las mujeres trabajadoras y extrabajadoras, al tiempo que presentamos datos cuantificados que permitieron la caracterización de las sujetas, cruzando estos datos con los análisis cualitativos sobre las victimizaciones vividas.

Específicamente, en esta investigación recogemos los casos y relatos de 30 mujeres que desempeñan —o desempeñaron— sus funciones en el Área de Limpieza y Empaques, las cuales ubicamos en las siguientes categorías:

- ***Trabajadoras activas:*** trabajadoras contratadas que actualmente se encuentran laborando en la planta de producción.

- ***Trabajadoras con aplicación del artículo 140:*** refiere a trabajadoras que, si bien tienen un contrato de trabajo a término indefinido con Seatech o por obra labor con la tercerizadora, no están activas trabajando en la planta de producción porque se les aplicó el artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), referido al "Salario sin prestación del servicio". Este artículo establece que "durante la vigencia del contrato el trabajador tiene derecho a percibir el salario aun cuando no haya prestación del servicio por disposición o culpa del {empleador}" (CST, art. 140). Entendemos que esta ha sido una práctica antisindical aplicada por la empresa para que trabajadoras sindicalizadas no estén al interior de la empresa observando las violaciones de derechos laborales y DD. HH., y realizando la respectiva representación sindical.

- ***Trabajadoras despedidas:*** mujeres que fueron desvinculadas, desde su perspectiva, de manera injustificada, toda vez que este hecho ocurrió tras haberse sindicalizado, encontrarse en procesos diagnósticos por enfermedades de origen laboral o tener recomendaciones médicas. Todas ellas siguen afiliadas al sindicato, quien acompaña procesos de litigio contra la empresa Seatech por estos despidos.

Tabla 1. Clasificación de las mujeres entrevistadas.

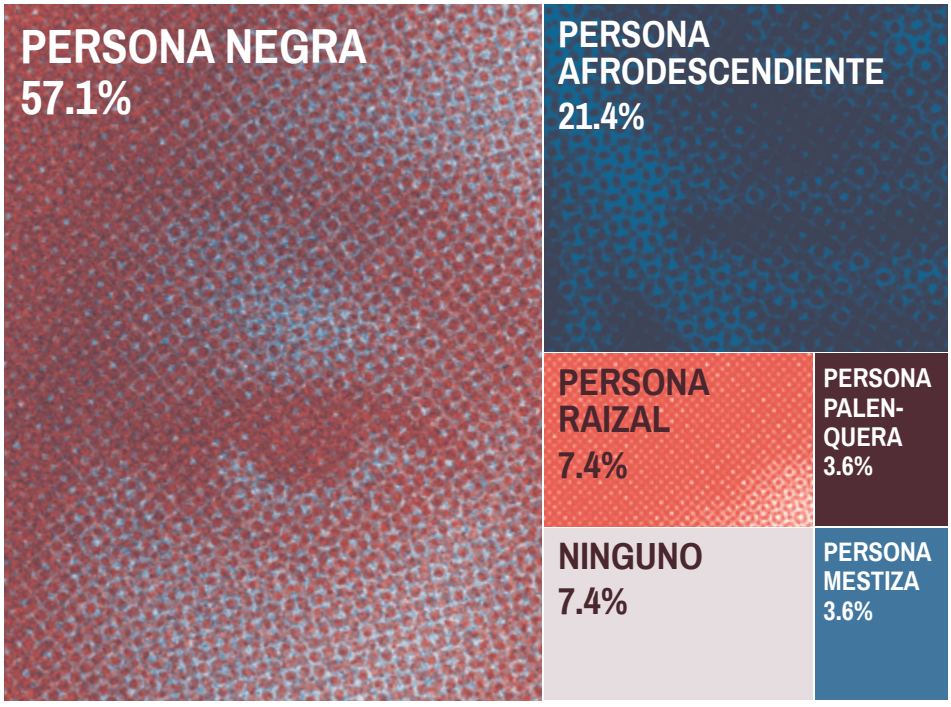
Posición de las mujeres	Número
Trabajadoras activas en la planta	11
Trabajadoras con el artículo 140	11
Despedidas	8
Total	**30**

Fuente: elaboración propia.

Como medida de protección hemos cambiado los nombres de las trabajadoras, utilizando seudónimos. Esto es particularmente importante si consideramos la práctica de Seatech de individualizar y penalizar a trabajadoras cuando realizan denuncias públicas sobre violaciones de derechos laborales y derechos humanos. De igual forma, en consentimiento firmado por las mujeres nos comprometidos a salvaguardar su identidad como medida de cuidado.

De las mujeres entrevistas podemos decir que sus edades oscilan entre los 28 y los 67 años. Frente al autorreconocimiento étnico-racial encontramos que la mayoría de las mujeres se reconocen como personas negras y la mayoría asumen la jefatura económica de sus hogares.

Figura 1. Autorreconocimiento étnico-racial y porcentaje de mujeres cabeza de familia



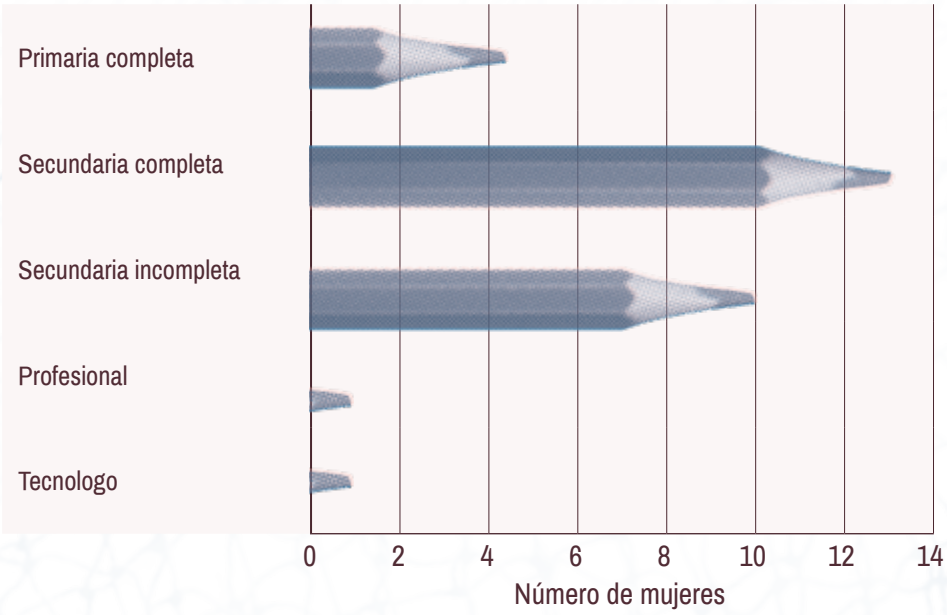
PERSONA ROM Y PERSONA INDÍGENA 0%

El **96.4%**
de las mujeres son
MADRES CABEZA DE HOGAR

Fuente: elaboración propia.

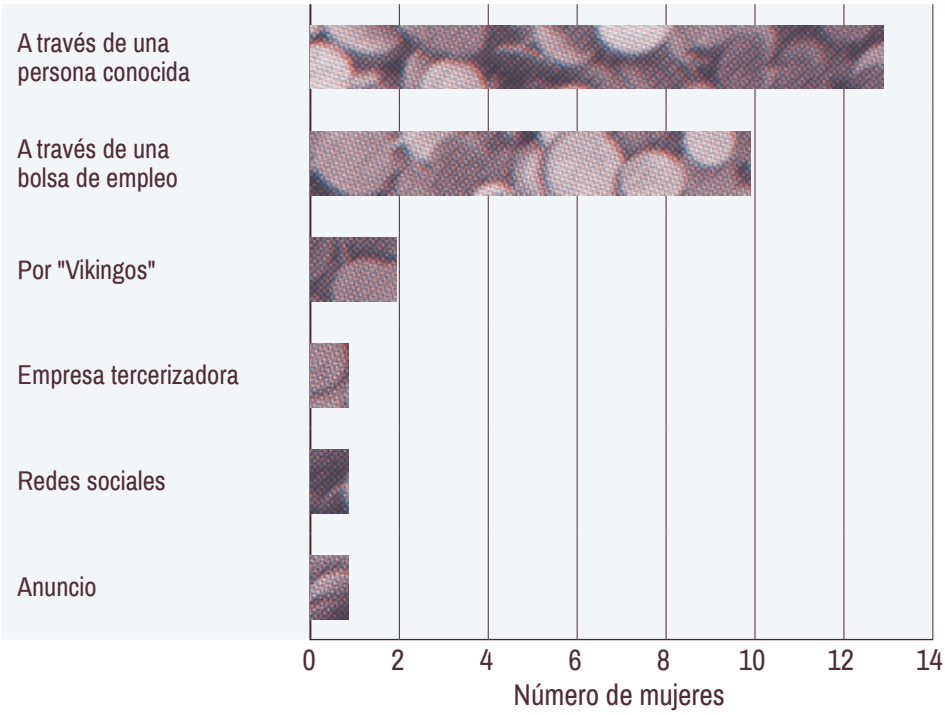
De igual forma, los resultados arrojan que el nivel educativo para la mayoría de las mujeres es secundaria completa e incompleta. Como se evidencia en los relatos que presentamos en este trabajo, la empresa también aprovecha los bajos niveles educativos y la falta de experiencia previa en el trabajo asalariado para la violación de derechos laborales, sobre todo en lo referido a las retenciones y descuentos salariales. Al no requerir formación especializada, la mayoría de las mujeres llegaron a Seatech a través de otras trabajadoras o personas conocidas, que les informan sobre la búsqueda de personal.

Figura 2. Nivel educativo

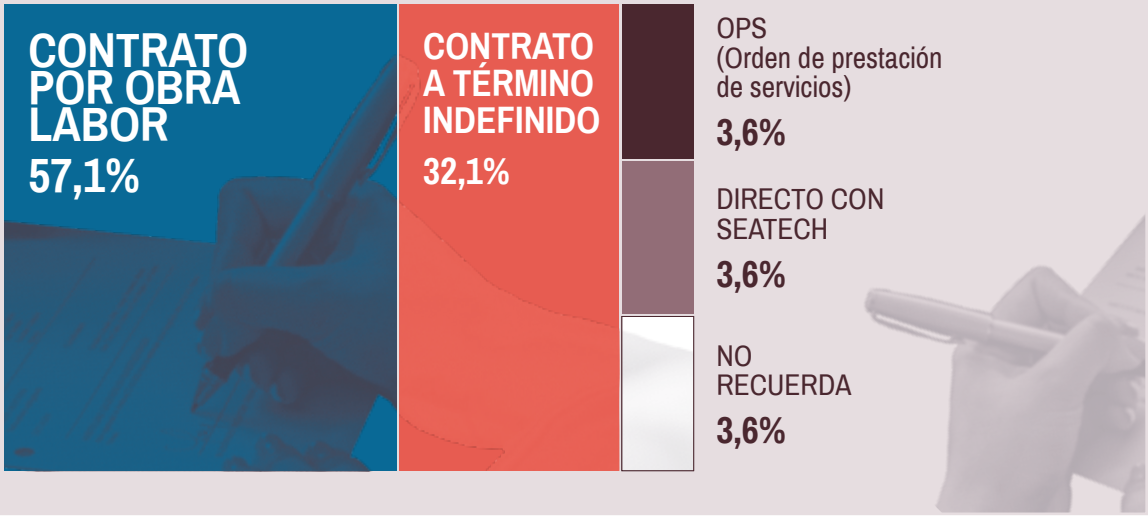


Fuente: elaboración propia.

Figura 3. Fuentes de información para acceder al empleo y tipo de vinculación laboral



Tipo de vinculación laboral



Fuente: elaboración propia.

Frente al tipo de contratación, se encuentra que más de la mitad de las trabajadoras están vinculadas por obra labor a través de la tercerizadora A Tiempo Servicios. Es justamente esta vinculación, vía tercerización, la que coloca a las mujeres en mayor posición de vulnerabilidad.

Sobre los hechos victimizantes

Frente a los hechos victimizantes, es importante anotar que en la ficha se incluyeron 13 hechos; estos fueron definidos en las sesiones de acompañamiento. En estos encuentros —que fueron tejiendo el rumbo de la documentación— las trabajadoras tuvieron la oportunidad de narrar las violencias que enfrentaban en la empresa. Así, tomando estas narrativas como referente, revisamos el código sustantivo del trabajo, el convenio 191 de la OIT (sobre un entorno seguro y saludable) y la ley 1010 de 2006 (sobre acoso laboral), identificando si las violencias narradas ya estaban contenidas y tipificadas en estas normativas.

Sin embargo, tomamos la decisión política de nombrar otros hechos victimizantes que, si bien no están nombrados como tales en el derecho, es importante enunciarlos de la manera en que lo hicimos para posicionarlos como violaciones de derechos humanos, toda vez que comprometen la vida, integridad y salud de las trabajadoras. En este sentido, los hechos victimizantes abordados fueron los siguientes:

1) Múltiples procesos disciplinarios y llamados a descargos: se configura cuando la empresa define que las trabajadoras han cometido alguna falta que, a su juicio, tiene mérito para sanción o despido, y por las cuales son citadas a rendir descargos. Los relatos muestran que muchas de estas faltas responden a acciones de la empresa dirigidas a restringir el derecho a la libre asociación o una forma de incrementar la productividad en detrimento de la salud de las trabajadoras. Así, por ejemplo, la empresa ha definido como faltas la asistencia a citas médicas y/o

procesos de rehabilitación, o que una trabajadora haga una pausa por fuera de los tiempos "autorizados".

2) Incumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).

3) Retención ilegal del salario o descuentos/pérdidas injustificadas sobre las bonificaciones: a partir de los controles excesivos del tiempo —que se explicará más adelante— la empresa ha aplicado de manera indebida retenciones salariales argumentadas desde lo que ha definido como tiempos de no prestación del servicio. Lo mismo ha ocurrido con las bonificaciones.

4) Negación de permisos para citas y/o tratamientos médicos.

5) Negación reiterada de permisos para asistir a compromisos familiares (graduaciones, licencia por luto, etc.).

6) Control excesivo del tiempo: entendemos como una violencia los controles excesivos que la empresa impone sobre el tiempo y el cuerpo de las mujeres, que ha llevado, incluso, a impedir o limitar el ejercicio de actividades vitales (ir al baño, alimentarse, tomar agua, atender la salud), con efectos negativos en el bienestar de las trabajadoras y su precarización salarial. La empresa destina un tiempo de 45 minutos al día en los que está autorizada la suspensión del trabajo en la planta (30 para almorzar, 15 para ir al baño), todos los tiempos adicionales se consideran "tiempos no autorizados" o no prestación del servicio, los cuales se acumulan y tienen efecto en retenciones salariales y pérdida de bonificaciones.

7) Medición irregular de la producción para obtener las bonificaciones: la bonificación es la opción que la empresa ofrece a las trabajadoras que devengan el salario mínimo

para aumentar su ingreso mensual; se otorga a partir de la producción obtenida por hora. Por lo tanto, este hecho victimizante hace referencia a la excesiva discrecionalidad con la que actúa la empresa para determinar la producción mensual que deben alcanzar las trabajadoras para obtener las bonificaciones; es decir, bajo su arbitrio la empresa ha venido cambiado los criterios que definen cómo se obtiene/cómo se pierde la bonificación. Eso ha implicado que, en el transcurso del tiempo, las exigencias en la producción hayan aumentado, debiendo las mujeres producir mucho más en menor tiempo, generando enfermedades de origen laboral.

8) Despidos injustificados.

9) Individualización y penalización: referida al uso abusivo del derecho penal para tramitar conflictos laborales y atacar el derecho a la libre asociación sindical. Se activa cuando se realizan denuncias sobre violaciones de derechos laborales. Entonces, la empresa responde individualizando y penalizando a las personas denunciantes, casi siempre líderes y lideresas sindicales.

10) Aplicación injustificada del artículo 140: decidimos registrarla como un hecho victimizante toda vez que la empresa aplica este artículo especialmente a líderes y lideresas sindicales, alejándoles de la planta de producción y, en términos generales, impidiéndoles el ingreso a la empresa. Con esto dificultan también el ejercicio de representación sindical.

11) Discriminación salarial: recibir menor salario por igual trabajo.

12) Acoso sexual: conductas reiteradas dirigidas a presionar a las trabajadoras para sostener intercambios sexuales no consentidos.

13) Otras violencias sexuales (tocamientos sin permiso, acceso carnal violento).

Sostuvimos varias sesiones de discusión y reflexión sobre el abordaje y tratamiento de estos hechos victimizantes, considerando pertinente agruparlos en cuatro grandes bloques analíticos articulados entre sí, que dan cuenta de las lógicas de explotación en la empresa Seatech. A partir de las discusiones acordamos lo siguiente:

1) **Tercerización y feminización-racialización de la precarización del trabajo**: el punto de partida que situamos para comprender las victimizaciones que relatan las mujeres está referido a la tercerización laboral y lo que llamamos la feminización racializada del trabajo precario. Así, damos cuenta de cómo el ingreso de las mujeres de barrios populares empobrecidos en Cartagena al mundo del trabajo asalariado no ha supuesto dignificación, fortalecimiento de su autonomía económica o superación de la pobreza; por el contrario, las desigualdades estructurales que enfrentan estas mujeres son instrumentalizadas y explotadas para reforzar su dependencia al salario precario y aumentar sus niveles de productividad, llevándolas, incluso, a la enfermedad. Aquí, básicamente, abordamos los mecanismos que ha utilizado la empresa para la explotación de estos cuerpos.

2) **Control y administración de tiempo:** aquí abordamos cómo la empresa ha venido implementando progresivamente dispositivos para controlar, medir y contabilizar el tiempo de las mujeres trabajadoras, esto incluye tanto las actividades productivas como actividades vitales (ir al baño, alimentarse, tomar agua, descansar, salud). Aquí se aborda cómo todo tiempo por fuera de la línea de producción se registra como ausencias no autorizadas del puesto de trabajo y son descontadas del salario o la bonificación. Este bloque se aborda a partir de describir el día a día de trabajadoras

y extrabajadoras en Seatech. Aquí se retoman relatos referidos a los hechos 1, 3, 6 y 11.

3) **Afectaciones a los cuerpos y la salud:** se abordan las enfermedades que las mujeres han adquirido a partir del desempeño de sus funciones como operarias. Al tiempo, se relatan las barreras de acceso a la salud y la rehabilitación por parte de la empresa, cuya lectura de las mujeres trabajadoras es como cuerpos sacrificables y desechables. Aquí se retoman relatos referidos a los hechos 2, 3, 4, 5 y 7.

4) **Política antisindical:** aquí abordamos, básicamente, la aplicación de despidos injustificados y el artículo 140 del CST como medidas para impedir y debilitar la libre asociación sindical, y contener la exigencia de garantías para el trabajo digno. Aquí se abordan los hechos 8, 9 y 10.

El análisis presentado en este capítulo evidencia que la realidad laboral de las mujeres negras empobrecidas en Seatech International Inc. no es un hecho aislado, sino parte de un patrón estructural de violaciones a los derechos humanos, vinculado a la expansión del capital transnacional y a la persistencia de jerarquías coloniales en el mundo del trabajo que seguiremos profundizando en los siguientes capítulos.

2

“Nunca fue tan delicioso comer sano”: Historia y contexto de las operaciones de Seatech International Inc., de las Islas Vírgenes Británicas a Cartagena

Ilustración 2. Imagen de la página de internet de Atún Van Camp's.

Fuente: página web de Van Camp's[1].

Seatech International, una empresa que no es muy reconocida con su nombre en Colombia o el mundo, produce el atún que sí se reconoce y que todas las colombianas y colombianos reconocen en los supermercados o en las casas: el atún Van Camp's. Para comprender el entramado que existe antes de que pueda abrirse una lata de atún en Colombia, Chile, Bolivia o Finlandia, es importante hacer una referencia a la estructura que conforma esta empresa y que sostiene la situación de vulneración a los derechos humanos laborales de las mujeres trabajadoras que procesan el atún. Este entramado se conecta desde el Océano Pacífico Oriental; Manta, Ecuador; pasando por Panamá, las Islas Vírgenes Británicas —con esto el Reino Unido— y Cartagena, Colombia; luego las distribuidoras a los países de América y Europa donde se exporta el atún.

1 Para más información: https://www.vancamps.com.co/

En este capítulo se presenta un análisis de las operaciones empresariales de Seatech International a partir de dos elementos: i) la estructura en la que se sostiene esta empresa y ii) las denuncias que han salido a la luz en medios de comunicación sobre su proceso de producción a lo largo de su cadena de suministro.

Historia:

"Desde hace más de 75 años, llevamos a tu mesa productos de atún de alta calidad, siempre con un firme compromiso con las personas, el planeta y el producto"

La historia de Atún Van Camp's, marca de atún reconocida en toda Colombia, data de 1914, cuando Frank Van Camp's compra California Tuna Canning Company y la transforma en la empresa Van Camp's Seafood Company, con la que se establece como la primera multinacional de productos del mar (Van Camp's, s.f.). Es hasta 1949 que el empresario se conecta con América Latina a través de la creación de la fábrica y empresa Industria Ecuatoriana Productora de Alimentos C.A. (INEPACA) (Van Camp's, s.f.), que inició sus operaciones el 25 de abril de 1949 en la ciudad de Manta, Ecuador.

Su actividad principal es "la captura, industrialización, conservación y envasado de productos de pescado", para lo que cuenta con 14 barcos que navegan y pescan el atún en el océano pacífico oriental, una planta industrial para el procesamiento de atún y sardinas, y un área encargada de la comercialización de sus productos bajo la marca Van Camp's[2] (INEPACA, 28 de diciembre de 2020; Seatech International INC, 6 de diciembre de 2024.

2 Es en 1952 que se crea la marca Van Camp's y se inicia la distribución de los productos bajo este nombre, luego de lo cual Ralston Purina compra Van Camp's

Ilustración 3. Imagen con logo y slogan

Fuente: página web de Seatech International.

Hacia 1976, llega Van Camp's a Colombia como una marca distribuidora de atún en una asociación con la empresa Colombina. Posteriormente, el 26 de abril de 1989 se crea la empresa Seatech International Inc., como una sociedad comercial organizada de acuerdo a las leyes de las Islas Vírgenes Británicas (Seatech, 2024), y el 31 de julio de 1989 se crea la empresa Seatech Colombia, la sucursal de sociedad extranjera de Seatech International Inc., encargada de la producción de atún para la marca Van Camp's, con una actividad económica centrada en el procesamiento, conservación de pescados, crustáceos y moluscos, y que proyecta existir hasta el 14 de julio de 2039 (Cámara de Comercio de Cartagena, 2025; Seatech, 2024).

Seatech Colombia está ubicada en el kilómetro ocho vía Mamonal, en la Zona Franca Industrial de Cartagena, Bolívar (Cámara de Comercio de Cartagena, 2025). Sobre la ubicación de la casa matriz de esta empresa, la información que se encuentra en los Certificados de sucursal de sociedad extranjera y de matrícula de sucursal nacional emitidos por la Cámara de comercio

Seafood Company para trabajar sobre la marca como se conoce en la actualidad (Van Camp's, s.f.).

de Cartagena es confusa. El Certificado de Matrícula de sucursal nacional dice que tiene como dirección el Edificio Citco Cayo Wickamn, en Cartagena, Bolívar, Colombia, información que se repite en el certificado de sucursal de sociedad extranjera[3].

Por su parte, en el documento "Prospecto Informativo Seatech International Inc." publicado por la empresa en la página de la Bolsa Latinoamericana de Valores, su sede principal está ubicada en el edificio Citco, Cayo Wickhams, Road Town, Tortola, Islas Vírgenes Británicas (Seatech, 2024), uno de los principales paraísos fiscales del mundo y en cuya jurisdicción no opera.

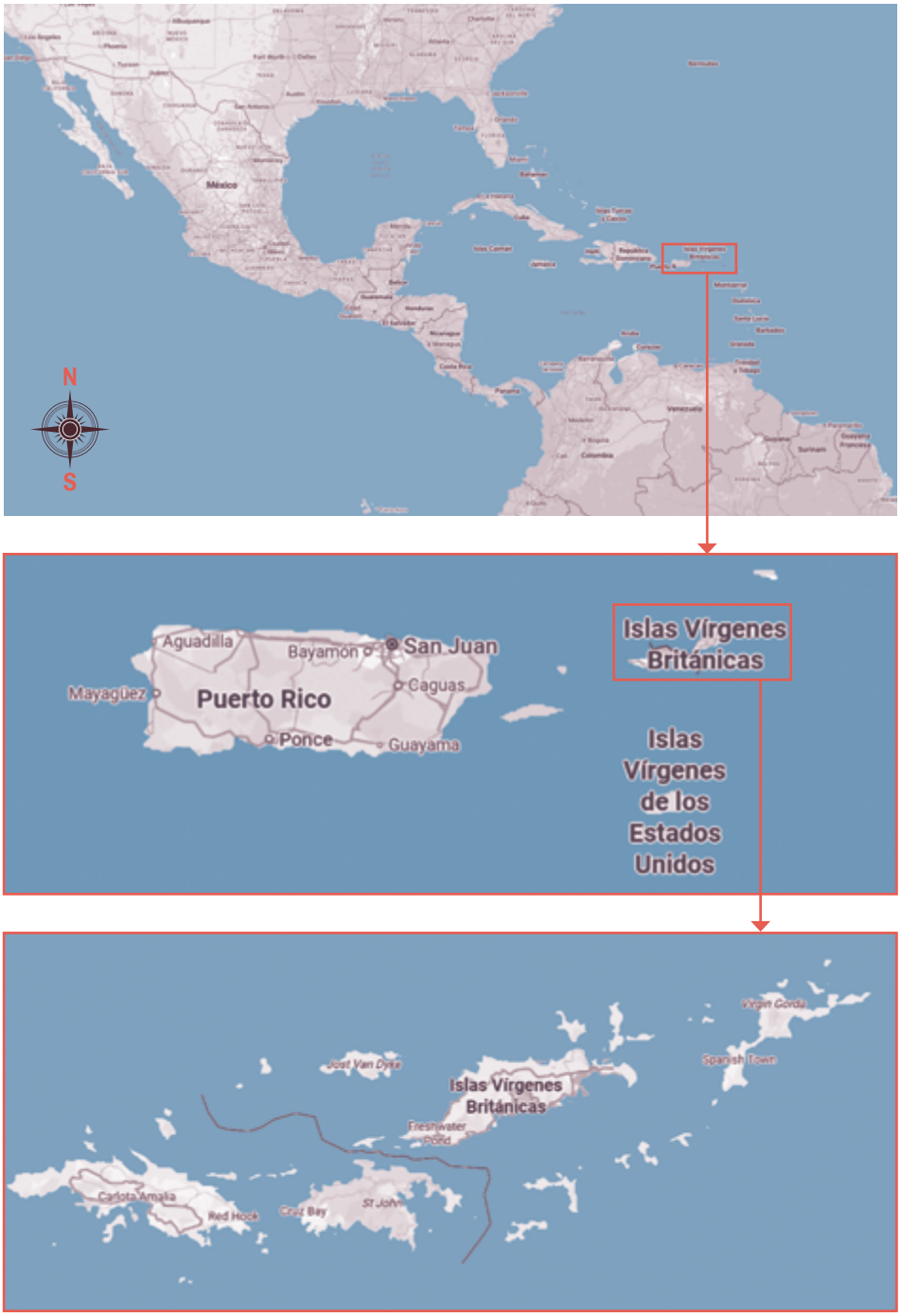
Las Islas Vírgenes Británicas son un grupo de cuatro islas grandes y 32 islotes ubicadas en el Caribe oriental, vecinas de Puerto Rico, y desde 2002 es un territorio británico de ultramar. Según Tax Justice Network (BBC Mundo, 2021) este territorio cuenta con un sistema fiscal muy atractivo para empresas de todo el mundo: no tienen impuestos sobre la renta que sea efectivo, no tienen impuestos sobre herencias ni impuestos sobre las ganancias de capitales.

Adicionalmente, presentan muchas facilidades para crear de forma económica empresas que permitan a los propietarios mantenerse fuera de la visibilidad pública. Estas circunstancias han propiciado en las islas la existencia de 400 000 empresas[4] de papel de varias partes del mundo. La Unión europea mantuvo entre el 2023 y el 2025 a las Islas Vírgenes Británicas en su lista de países no cooperadores —países que no cumplen con estándares de transparencia a nivel fiscal—, y, hasta el 2025, Colombia sacó de su lista a este país. No obstante, según Oxfam (2024), Panamá, Bermudas y las Islas Vírgenes Británicas son países con características de baja o nula tributación y por esta razón son calificados como agresivos para Colombia.

3 Vale aclarar que este edificio no existe en esta ciudad.

4 Las Islas Vírgenes Británicas han sido epicentro de varios escándalos financieros, entre ellos el registro de varias empresas en este territorio relacionadas en los Pandora Papers, filtración sobre el caso de 12 millones de documentos que sacaron a la luz la riqueza y corrupción de políticos y multimillonarios.

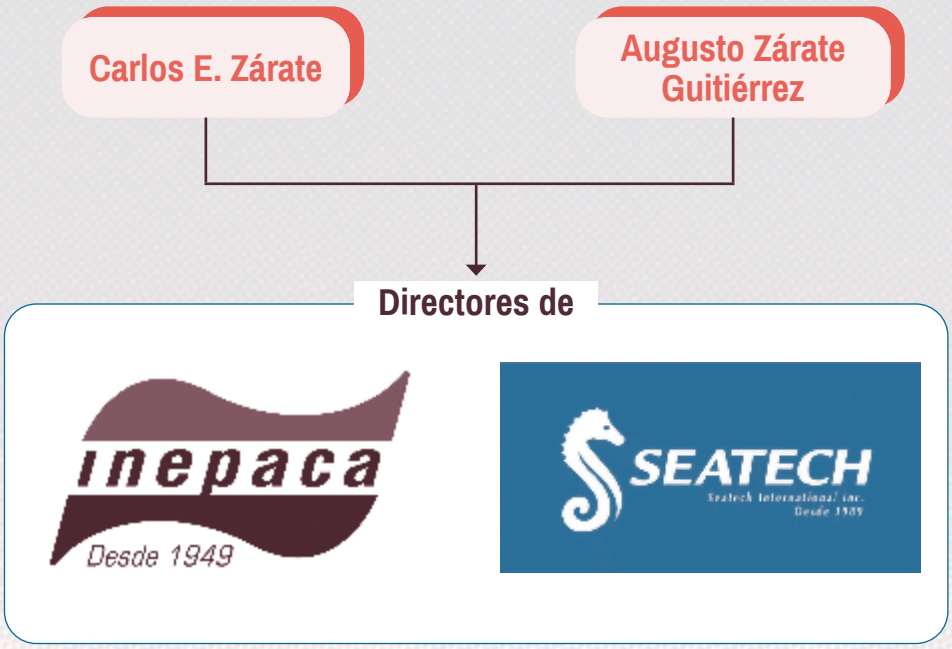
Ilustración 4.



Fuente: Google Maps.

Sobre la historia de las empresas que fabrican atún, INEPACA y Seatech International, llama la atención la relación que existe, no solo a través de la marca Van Camp´s, sino también a través de sus gerentes y representantes legales[5].

Figura 6. Operaciones de la sucursal en Colombia



Fuente: elaboración propia.

5 Los directores de INEPACA y Seatech International Inc. son Carlos E. Zárate y Augusto Zárate Gutiérrez. Por su parte, para Seatech internacional Inc., el representante legal y gerente general es Diego Ramiro Canelos Velasco, y el representante legal y gerente general suplente es Augusto Zárate Gutiérrez.

Operaciones de la sucursal en Colombia

Seatech procesa alrededor de 200 toneladas de atún diariamente, posee toda la cadena de abastecimiento del atún, teniendo: i) una flota de 14 barcos pesqueros afiliada que obtienen la materia primara para el procesamiento; ii) la fábrica del procesamiento y enlatado del atún; iii) una fábrica de harina y aceite de pescado producido a partir del "scrap", los deshechos del procesamiento del atún, y iv) una fábrica de envases y tapas para el enlatado del atún y su posterior comercialización (Seatech International Inc., 2024).

Además de la venta y comercialización del atún de marca Van Camp's en Colombia a través de la empresa Distribuidora Colombia, Seatech International exporta y comercializa su atún a través de la marca Van Camp's a Chile, con los distribuidores ICB S. A.; a Panamá, a través de la Agencia Internacional de Marcas, y a Bolivia, a través de Aceites Fino. Adicionalmente, tiene mercado en Estados Unidos, Italia, España, Dinamarca, Suecia y Finlandia a través de intermediarios. Para diciembre de 2023, el patrimonio de Seatech ascendía a USD $57 679 783 dólares, y tiene relación financiera principalmente con Bancolombia (Seatech, 2024).

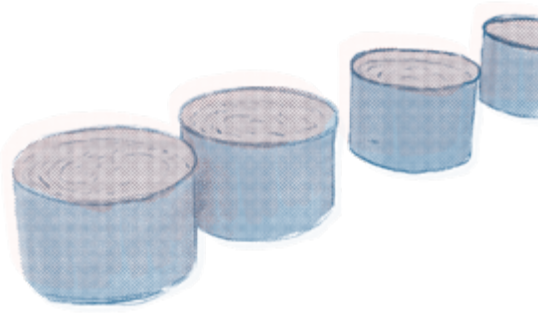
Figura 7.

Fuente: elaboración propia.

Seatech International Inc. pertenece a tres grupos empresariales: el Grupo de Inversiones Andinas Limitada S. A., que posee el 30.9 % de las acciones ordinarias, el 35.59 % de las acciones pertenecen a Inversiones Jaafe de R.L. y el 33.40 % pertenece a la sociedad Altman Corporation. Las dos primeras son sociedades incorporadas bajo leyes de la República de Panamá y la última bajo leyes de las Islas Vírgenes Británicas (Seatech, 2024).

La sucursal de Seatech International Inc. no tiene junta directiva en Colombia, pues esta es la constituida por la empresa matriz de las Islas Vírgenes Británicas. Como se mencionó antes, su representante legal y Gerente General es Diego Ramiro Canelos Velasco, y su suplente es Augusto Zárate Gutiérrez.

Los nombres de estos empresarios han llamado la atención en la prensa colombiana por sus aportes a campañas electorales a partidos de la derecha y extrema derecha en Colombia. Según el Consejo Nacional Electoral (Liga Contra el Silencio, 2020), Zárate, junto con otros, aparece como aportante a la campaña de reelección del expresidente Álvaro Uribe Vélez, que actualmente está siendo investigado por soborno a testigos y fraude procesal, y quien es reconocido socialmente en Colombia por tener presuntos vínculos con paramilitares. Así mismo, Zárate aparece como aportante a las campañas de la lista cerrada del partido Centro Democrático. Por su parte, en 2014, Canelos fue aportante a la campaña del exalcalde de Bogotá, Enrique Peñalosa, candidato de la Alianza Verde. Finalmente, Canelos y Zárate apoyaron en 2022 la campaña presidencial de Oscar Iván Zuluaga, integrante del partido de extrema derecha Centro Democrático. La financiación recurrente al partido Centro Democrático ha tenido resultados y da cuenta de un posible conflicto de interés. Según Cuestión Pública (2020), en el gobierno del expresidente Iván Duque quedó, mediante el Artículo 11 de la reforma tributaria de 2019, la exención de IVA para la captura procesamiento y comercialización de productos pesqueros. Durante el debate, la bancada uribista participó y aprobó este artículo, a pesar de las donaciones que han recibido a lo largo de los años.



Seatech International Inc. en la prensa:

¿qué denuncias han aparecido sobre temas ambientales y de derechos humanos laborales?

Según el documento "Prospecto informativo" de Seatech, la industria del atún en el mundo lleva 120 años en expansión, siendo en sus principios Estados Unidos, Portugal e Italia los principales países de producción y exportación. Con el avance de la globalización y el capitalismo, la industria del atún se ha desplazado a países como Tailandia, Ecuador y Colombia. Según Seatech (2024) estos cambios corresponden a la búsqueda de países con más cercanía al océano pacífico, pero, sobre todo, más "competitivos":

> (...) un costo de mano de obra bajo y que además tengan acceso a puertos marítimos que los conecten con los principales países y mercados del mundo. (...) la optimización de los costos de producción es un afán generalizado. El poder atender mercados de exportación requiere que la empresa productora tenga unos niveles de costos de producción tan o más competitivos [baratos] de los otros fabricantes localizados alrededor del mundo. La empresa que no tenga un control operacional y financiero acorde, tiene sus días contados. (Seatech, 2024, p. 23)

Este afán en la productividad y por la optimización de costos de producción tiene que ver con la forma que opera la empresa, ubicando su casa matriz en un paraíso fiscal, contratando filiales en Panamá y teniendo prácticas laborales que presuntamente vulneran el bienestar de sus trabajadores y trabajadoras, y financiando políticos colombianos que luego sacan normas a su favor.

Por ejemplo, la empresa propone como medida afirmativa la contratación de mujeres cabeza de familia —contratación que se realiza en gran medida a través de una empresa tercerizadora—, que en realidad son mujeres empobrecidas y racializadas de la ciudad de Cartagena y que no tienen condiciones laborales óptimas, como se abordará más adelante. O la contratación de filiales de empresas de Panamá que poseen barcos con banderas colombianas, para la pesca de atún. Si bien hacen uso de publicidad para decir que sus buenas prácticas en la pesca permiten tener reconocimiento internacional, en el caso de las denuncias reiteradas de tripulantes que han sufrido graves accidentes en la faena de la pesca o que incluso han terminado muertos o desaparecidos, sobre ello se desligan. Seatech International tiene denuncias de sindicatos, trabajadores y trabajadoras, y medios de comunicación en los que se insiste en que esta empresa presuntamente no respeta los derechos humanos de trabajadoras, marineros y tripulantes que hacen parte de su cadena de suministro.

A continuación, algunas denuncias que se pueden encontrar en prensa sobre la situación ambiental y laboral de las operaciones de Seatech International Inc.

“Cuidemos el planeta, es el único lugar donde hay atún”-pesca en zonas de protección

Ilustración 5.

Fuente: captura de pantalla de noticia sobre pesca ilegal por parte de Seatech International[6].

> Nuestros atunes se pescan en el océano pacífico siguiendo las estrictas regulaciones de la pesca, lo que garantiza la sostenibilidad del atún y la protección de otras especies marinas. Buenas prácticas que nos han permitido cumplir con los lineamientos de la FAO (…) también hemos recibido un reconocimiento internacional: el premio Margarita Lizárraga por la implementación correcta del código de conducta de la FAO para la pesca responsable.
>
> Video institucional de Seatech International Inc., 2024[7]

6 Para más información, ver: https://www.business-humanrights.org/es/latest-news/colombia-comunidades-denuncian-pesca-ilegal-en-zonas-protegidas-por-parte-de-seatech-international-inc/

7 https://www.youtube.com/watch?v=deBjl_TxvOc&t=1s&ab_channel=SeatechInternationalInc

Como se presentan por parte de Seatech International Inc. (2024), la empresa cuenta con una flota de 14 barcos pesqueros filiales. Sobre la propiedad de los barcos y las empresas filiales con las que contratan, hay información contradictoria y desactualizada. Por una parte, según información encontrada en contratos de fletamento, Seatech International contrató entre 2016 hasta el 2021 a Freezer Cargo Inc., una sociedad constituida de acuerdo con las leyes de Panamá para operar en aguas colombianas. Esta empresa registraba ser poseedora de barcos de banderas colombiana y con puerto de registro en Cartagena o Colombia de manera general. Estos barcos son: Amanda S., America Eagle, Cabo de Hornos, Dominador 1, El Dorado, El Rey, Enterprise, Grenadier, María Isabel C., Marta Lucía R., Nazca, Sandra C. y Sea Gem (Freezer Cargo Inc. y Seatech International Inc., 2016). Por otra parte, según El Espectador (2024), además de los barcos enunciados en contratos con Freezer Cargo Inc., también están los barcos IMO y Orion. Según este medio de comunicación, estos barcos son de propiedad de Pescatun Colombia S. A., empresa constituida en 1993 y cuya matrícula mercantil fue cancelada en 2020, según la Cámara de Comercio de Cartagena[8].

Según una investigación realizada en 2022 sobre la pesca ilegal en el mundo, Pescatun Colombia S. A., empresa que entrega el atún a Seatech International Inc. para el procesamiento, enlatado y comercialización, ocupa el quinto lugar entre diez empresas del mundo —la mayoría chinas— que más actividad de Pesca Ilegal, No Declarada y No reglamentada (INDNR) realizan (Daniels, Kohanen y Falco, 2022). A continuación, se presenta la información registrada en el informe "*Fishy networks: Uncovering the companies and individuals behind ilegal fishing globally*":

8 Vale la pena profundizar en cómo están operando en la actualidad los buques antes mencionados, luego de la cancelación de la matrícula mercantil de la empresa, y conociendo testimonios presentados por el medio de comunicación El Espectador, en el que se presentan testimonios de exmarineros y marineros que trabajaron en estos buques. Sobre este punto se hará referencia más adelante.

Tabla 2. Denuncias a la compañia Pescatun de Colombia S. A.

Nombre del buque	Detalles del delito	Año de ocurrencia	Fuente de información de la violación de pesca ilegal no declarada y no regulada
Amanda S	Descarte de atún en violación de las medidas de la Comisión Interamericana de Atún Tropical.	2011	Gobierno de EE. UU.
American Eagle	Descarte de atún en violación de las medidas de la Comisión Interamericana de Atún Tropical.	2011	Gobierno de EE. UU.
Cabo de Hornos	Pesca de tiburones.	2012	Gobierno de EE. UU.
Grenadier	Descarte de atún en violación de las medidas de la Comisión Interamericana de Atún Tropical.	2011	Gobierno de EE. UU.
Nazca	Pesca de tiburón.	2012	Gobierno de EE. UU.
Sandra C.	Descarte de atún en violación de las medidas de la Comisión Interamericana de Atún Tropical.	2011	Gobierno de EE. UU.
Dominador 1	Operar en una Organización Regional de Gestión Pesquera (OROP por sus siglas en inglés) sin autorización. Colombia no renovó la licencia de pesca del buque.	2011	Gobierno de EE. UU.
María Isabel C.	Pesca de tiburones.	2010	Gobierno de EE. UU.
Sea Geam	Pesca dentro de área de protección marina.	2011	ONG–Global Fishing Watch
Marta Lucía R.	Operar en una Organización Regional de Gestión Pesquera (OROP por sus siglas en inglés) sin autorización.	2011	Organización Regional de Gestión Pesquera

Fuente: Daniels *et al*., 2022, p. 65 [traducción propia].

Estas denuncias, además, han sido reiteradas por varios medios de comunicación. Se ha denunciado la pesca en áreas protegidas en años posteriores a los presentados en el informe "*Fishing networks*", en las que se evidencia que Pescatun Colombia S. A. realizó pesca en el área protegida denominada Yuruparí-Malpelo, en el pacífico colombiano, entre el 2017 y 2019 (Cetina, 2024). El Dorado ha sido una de las embarcaciones que realizaron esfuerzo de pesca en esta zona, de acuerdo con los datos presentados por el Global Fishing Watch.

Derechos humanos laborales, ¿qué dice la empresa y qué han publicado los medios de comunicación?

Ilustración 6.

Fuente: captura de pantalla de *post* de Claudia López en Facebook, senadora de la república de Colombia y exministra de trabajo[9].

9 Para más información, ver: https://web.facebook.com/ClaraLopezO/posts/sobre-las-recientes-denuncias-acerca-de-las-pr%C3%A1cticas-laborales-de-seatech-at%C3%BAn-/1260473308776325/?_rdc=1&_rdr#

Según el Prospecto informativo de Seatech (2024), hay 25 sindicatos creados con representación ante Seatech International Inc. y A tiempo Servicios S. A. S., empresa tercerizadora. Adicionalmente, reconoce que tiene 254 procesos laborales en su contra, entre ordinarios y de fuero sindical, relacionados con despidos injustificados y pago de seguridad social. Sin embargo, llama la atención la manera en la que interpretan la situación:

> De los procesos que se pierden, algunos tienen consecuencias económicas adversas y otros no. En algunos casos, la sentencia solo obliga a cambiar al empleador por el que se considera el verdadero con lo que se considera contrato realidad, teniendo en cuenta que hay una línea gris entre el contrato directo con la empresa y los contratos de los trabajadores de la contratista de servicios [que hemos identificado como A tiempo Servicios], ya que se ejecuta en las mismas instalaciones. (…) Son procesos que duran muchísimos años y reiteramos que esas consecuencias económicas no afectan de manera significativa la situación de la empresa, como ha sido de manera histórica, teniendo en cuenta que los montos no son de una magnitud que ponga en peligro la estabilidad financiera, (…) los fallos no son simultáneos y no existe posibilidad de que lo sean y se consiguen acuerdos de pago con plazos convenientes. Varias de las personas reintegradas se están pensionando o en proceso de obtener su pensión de jubilación por vejez, lo cual es cubierto por el sistema de seguridad social de la República de Colombia. (…) La empresa tiene la liquidez para afrontar consecuencias adversas (…) La empresa por las condenas no cesa en su operación y el estado de pérdidas y ganancias no es golpeado. (Seatech International Inc., 2024, p. 17)

Esta interpretación de las prácticas empresariales alrededor de los derechos laborales es analizada desde un lente económico y da cuenta de la forma en la que la empresa Seatech International Inc. entiende los derechos de los trabajadores y trabajadoras a la seguridad social, al trabajo y a la salud, pues su interés es mostrar que hay seguridad financiera para nuevos inversores. A pesar de que tienen un código de ética y conducta en el que se supone abordan los derechos laborales, la empresa enuncia

sin precaución que tienen fondos suficientes para cubrir gastos relacionados con acciones jurídicas de exigibilidad de derechos de trabajadores y trabajadoras, en vez de tener políticas claras de inversión en el respeto de los derechos humanos laborales.

Trabajadores y trabajadoras de la planta en Cartagena

Ilustración 7.

Fuente: captura de pantalla de medio de comunicación Portafolio, acerca de las sanciones interpuestas a Seatech por cuenta de vulneraciones a los derechos de trabajadores y trabajadoras[10].

10 Para más información, ver https://www.portafolio.co/negocios/empresas/exministra-de-trabajo-dice-que-tuvo-que-multar-mas-de-una-vez-a-van-camp-s-595089

En el año 2016, el Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema Agroalimentario (Sinaltrainal) hizo una denuncia pública por la solicitud que hizo A Tiempo Servicios, empresa tercerizadora de Seatech International, al Ministerio del Trabajo para despedir a más de 60 trabajadores enfermos. Esta denuncia indicaba que la empresa tiene alrededor de 600 trabajadores que han adquirido enfermedades de origen laboral. Según la denuncia, estas enfermedades están vinculadas con las extensas jornadas laborales de más de diez horas diarias. Adicionalmente, menciona que, de acuerdo con la Escuela Nacional Sindical, esta es la empresa que más viola derechos humanos, laborales y sindicales a sus trabajadores por cuenta de la intermediación laboral, los despidos injustificados, las horas excesivas de trabajo, entre otras (Sinaltrainal, 2016).

Según el Ministerio de Trabajo, Seatech International Inc. enfrenta diez procesos activos, uno por presunta violación al artículo 149 del código sustantivo del trabajo sobre retenciones y descuentos a los salarios de los trabajadores. Adicionalmente, el Ministerio adelantó tres procesos sancionatorios contra Seatech International y cinco contra A Tiempo Servicios, que ascienden a 3500 000 000 de pesos, relacionado con la violación a implementos de trabajo e incumplimiento de recomendaciones médicas.

Ilustración 8.

Fuente: Ministerio de Trabajo (2023).

Por otra parte, en diciembre de 2023, el Ministerio de Trabajo realizó una visita a la empresa Seatech International Inc. en la que los funcionarios encontraron 26 hallazgos a investigar, relacionados con "descuentos ilegales en salarios por control del tiempo en las necesidades fisiológicas. (…) según manifiestan que deben usar paños desechables para no generar descuentos en nómina por ausencia en el puesto de trabajo, a falta de desarrollo de la actividad" (Ministerio de Trabajo, 2023). Esta denuncia fue particularmente puesta por mujeres que trabajan en la planta de procesamiento del atún. Y una situación tan grave ocurre, mientras la empresa tiene un discurso afirmativo y falaz en su página de internet:

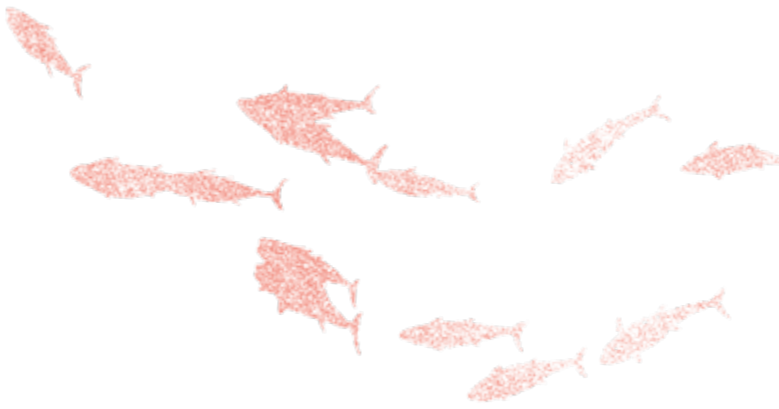
> La mayoría de nuestra fuerza de trabajo **está compuesta por madres cabeza de familia** para quienes desarrollamos planes internos de capacitación y entrenamiento, **contribuyendo así no sólo a su crecimiento profesional sino también personal** (…) en nuestra Política de Responsabilidad Social hacemos especial énfasis en buscar **e incentivar una mejora en la calidad de vida de nuestros empleados**; objetivo para el que establecimos nuestro Programa de Cultura del Trabajo y la Salud Integral: programa que radica en un modelo de intervención interna, enfocado en promover el trabajo en equipo interdisciplinario en la empresa. Con él buscamos trascender progresivamente a un proceso integral que a su vez abarque aspectos sensoriales, motores, cognoscitivos, psicológicos, sociales y ocupacionales de nuestros trabajadores. Para garantizar que en todos los estamentos se apliquen los procedimientos descritos en el Programa, y que además se alcancen los objetivos propuestos, **exigimos también a las empresas contratistas su cumplimiento obligatorio**. (Seatech, s.f.)

Este discurso afirmativo contrasta con las denuncias interpuestas por sindicatos, trabajadoras y trabajadores, y los hallazgos encontrados por la ministra de trabajo, Gloria Inés Ramírez, en el año 2023. Pero estas denuncias son reiteradas también por la exministra Clara López en diferentes intervenciones en medios

de comunicación, luego de que en 2023 se conocieran los hallazgos. Vale la pena señalar una intervención de la exministra en el canal RTVC[11]:

> Seatech International, que es la que produce el atún Van Capm´s [sic] en Colombia, no solamente tenía muchas quejas, sino que era reincidente. Tuvimos ocasión de multarla en dos oportunidades (…) Esta denuncia que ha hecho la ministra de trabajo es de muy profunda significación y debe llevarse hasta las últimas consecuencias. También como se buscaba evitar que hubiera una organización sindical en la empresa y la cantidad de medidas que adoptaba para desestimular la sindicalización de sus trabajadoras y trabajadores. (…) Esta financiación privada por parte de empresas, esta que es una sucursal de una gran multinacional, acaban influyendo en las decisiones que se adoptan en materia tributaria, en materia de regulación, incluso en materia de sanciones laborales. Yo encontré una cantidad de procesos estancados que no se movían por meses y años y eso se debe también a ese tipo de conflicto de intereses por la financiación de las campañas y las empresas y personas que llegan a ocupar cargos públicos. (RTVC, diciembre de 2023).

El discurso afirmativo sobre la contratación de madres cabeza de familia será contrastado por las historias de vida y experiencias de mujeres que trabajan en la parte de procesamiento del atún.



11 Ver la noticia completa en: https://x.com/RTVCnoticias/status/1741615438411309271

“¿Qué hay detrás de una lata de atún Seatech? Horas de trabajo de personas laboriosas que se ganan la vida con la pesca”

La situación en el Océano Pacífico: denuncias de marinos y tripulantes

Ilustración 9.

Fuente: Santiago Ramírez, 2024.

Foto de tripulantes que pescan el atún para Seatech International[12].

¿Qué hay detrás de una lata de atún Seatech? Horas de trabajo de personas laboriosas que se ganan la vida con la pesca. Nuestros atunes se pescan en el océano pacífico siguiendo las estrictas regulaciones de pesca.

Video institucional de Seatech International Inc., 2024[13]

12 Para más información, ver: https://www.elespectador.com/investigacion/seatech-la-empresa-fabricande-de-atun-van-camps-se-enfrenta-a-graves-denuncias-tras-desaparicion-de-un-marinero/

13 Tomado de https://www.youtube.com/watch?v=deBjl_TxvOc&t=1s

La empresa Seatech también ha sido mencionada de manera reiterada en medios de comunicación dadas las denuncias en su contra por falta de seguridad social, accidentes laborales graves de marineros y la desaparición de un tripulante[14].

Por ejemplo, en el año 2024, el medio de comunicación El Espectador publicó dos reportajes visuales en los que se denunciaba, por un lado, la desaparición del marinero Alfredo Ceballos, y por otra, la situación de al menos seis marineros que trabajaron entre diez y 20 años en las embarcaciones que surten

14 Algunas de las fuentes de prensa que lo enuncian:
Colombia: Trabajadores y marineros denuncian malas prácticas laborales de Seatech International Inc. Ver: https://www.business-humanrights.org/es/%C3%BAltimas-noticias/colombia-trabajadores-y-marineros-denuncian-malas-pr%C3%A1cticas-laborales-de-seatech-internacional-inc/
Atún Van Camp's se enfrenta a graves denuncias tras desaparición de un marinero. Ver: https://www.elespectador.com/investigacion/seatech-la-empresa-fabricande-de-atun-van-camps-se-enfrenta-a-graves-denuncias-tras-desaparicion-de-un-marinero/
Los exmarinos de Van Camp's: más de 196 exmarineros ecuatorianos exigen a la empresa colombiana Van Camp's que les reconozca derechos laborales. Ver: https://www.elespectador.com/investigacion/los-exmarinos-de-vancamps/
Incendio en barco de Van Camp's destapó escándalo: denuncian que pescadores no tienen seguridad social. Ver: https://www.infobae.com/colombia/2025/09/17/incendio-en-barco-de-van-camps-destapo-escandalo-denuncian-que-pescadores-no-tienen-seguridad-social/
La realidad de las viudas de los exmarineros de Atún Van Camp's. Ver: https://www.youtube.com/watch?v=2H8w4iyHyuQ
Atún Van Camp's se enfrenta a graves denuncias tras la desaparición de un marinero, reportaje visual. Ver: https://www.youtube.com/watch?v=Xz4QwdBpmFI
Denuncias por desaparición de un marinero salpican a Atún Van Camp's: trabajadores protestan contra la empresa. Ver: https://www.infobae.com/colombia/2024/10/31/denuncias-por-desaparicion-de-un-marinero-salpican-a-atun-van-camps-trabajadores-protestan-contra-la-empresa/
Aguas perdidas: exmarineros de Van Camp's reclaman sus derechos laborales. Ver: https://www.youtube.com/watch?v=g7X73kaVq6A
Denuncia de las graves violaciones de derechos laborales y humanos cometidas por Atún Van Camp's – Seatech International, representante a la cámara Dorina Hernández. Ver: https://www.instagram.com/reel/DC2zqBRR5_K/
196 exmarineros de atún Van Camp's reclaman a la empresa su seguridad social. Resportaje escrito, ver en: https://www.elespectador.com/investigacion/196-exmarineros-de-atun-van-camps-reclaman-a-la-empresa-su-seguridad-social/
Marineros atuneros protesta en la vía Mamonal: esta es la razón. Ver: https://www.eluniversal.com.co/cartagena/2024/10/28/marinos-atuneros-protestan-en-la-via-mamonal-esta-es-la-razon/

de atún a Seatech International Inc., y sufrieron accidentes que les causaron graves afectaciones en la salud y fueron despedidos sin indemnizaciones.

En relación con el primer caso, la esposa del señor Ceballos denuncia que el 28 de junio de 2024 recibe una llamada en la que le informan que la embarcación Sea Gem, en la que su esposo se desempeñaba como reparador de botes, había naufragado cerca de las islas de Samoa Americana y que se encontraba desaparecido. Según el Acta de protesta elaborada por el señor Cesar Mendoza, capitán de la motonave Sea Gem, realizada el 29 de junio de 2024, el accidente que ocasionó la desaparición del señor Ceballos ocurrió el 28 de junio del 2024 sobre las diez de la mañana, luego de escucharse una "detonación de origen desconocido". En el momento del accidente, el barco cargaba con 700 toneladas de atún congelado. La tripulación logró hacer una evacuación con algunos heridos, pero el señor Ceballos no apareció. Sobre la una de la madrugada del 29 de junio dejan de registrar al Sea Gem en el radar y lo dan por desaparecido.

Este accidente implicó la desaparición del señor Ceballos, después de trabajar alrededor de 20 años para la flota que surte de atún a Seatech International. Luego de lo sucedido, la señora Luz Eneida, quien es colombiana y esposa del señor Ceballos, quien salió del puerto de Cartagena en Colombia, decide interponer una denuncia en la Fiscalía General de la Nación de Colombia por el accidente ocurrido, y hasta el momento de la escritura de este informe aún no se ha investigado ni han dado respuesta a la desaparición de su esposo (comunicación personal, 11 de septiembre de 2025).

En el segundo reportaje, aparecen Francisco Antonio Mendoza, Henry Omar Roldán, Miguel Espinoza, Galo Alberto Morales Molina, Francisco Máximo Espinoza y Leonardo Florentino Ceballos denunciando graves situaciones de salud que tienen, ya sea en la columna, brazos o piernas, por cuenta de accidentes laborales ocurridos durante su trabajo como marineros de la flota de Seatech International Inc. Pero no son los únicos, pues 196 exmarinos interpusieron una demanda por incumplimientos de esta empresa en el pago de seguridad social. Los exmarineros,

algunos con enfermedades catastróficas y en condiciones de postración, así como algunas viudas, reclaman la seguridad social que nunca les reconocieron pese a haber trabajado, hasta por más de 30 años, pescando para esta empresa (Riaño, 2024).

Para este apartado, tuvimos comunicación personal adicional con tres tripulantes que también han tenido graves accidentes laborales.

El primer caso es el del señor Bolívar Mendoza (comunicación personal, 12 de septiembre de 2025), quien dice haber trabajado por 32 años para la empresa Seatech International. El señor Mendoza trabajó durante este tiempo como chef en casi todos los barcos. El accidente que lo dejó en situación de discapacidad ocurrió en el buque Granedier, el 27 de mayo del 2021 sobre las seis de la mañana, cuando, como era costumbre, lo obligaron a hacer tareas que no hacían parte de su rol en el barco:

> Nos obligaban a hacer una maniobra en la proa, a tomar unos cabos que se les dice bonches, entonces ahí fue que tuve el accidente, me trituró la mano. En el Rey tuve la pérdida de un dedo, el meñique. Primero fue la pérdida del dedo, pero como necesitaba seguir trabajando, seguí trabajando con esa condición, pero después fue mi brazo. (…) Yo firmé como chef de cocina, no tenía nada que ver con la proa, lo que pasa es que a uno lo obligan a hacer esa función si usted quiere el trabajo, eso no está dentro del contrato. Ellos nos obligan porque cuando uno necesita un trabajo y cuando uno ya está allá afuera uno tiene que hacerlo, pero mi contrato era como chef no por hacer esas maniobras por fuera. Uno como padre de familia, que tiene niños pequeños, tiene que hacerlo. (comunicación personal, 12 de septiembre de 2025)

Adicionalmente, el señor Mendoza enuncia que no tuvo nunca oportunidad de quedarse con una copia del contrato, pues:

> A uno le hacen firmar el contrato prácticamente cuando el barco va a salir y ellos se quedan con el contrato. Cuando uno va a zarpar le dicen firme, firme, que es el contrato de todo el tiempo, y uno tiene que firmar porque uno está cogiendo víveres para salir a la pesca,

> pero ya le digo a uno no le da tiempo para nada. (comunicación personal, 12 de septiembre de 2025)

El segundo caso es el del señor Julio Godoy, quien trabajó desde 1993 "en barcos de Seatech de bandera colombiana: Sea Gem, Nazca, American Eagle, María Isabel, y Sandra S." (comunicación personal, 12 de septiembre de 2025) último donde ocurrió el accidente que lo dejó en situación de discapacidad.

El 19 de abril del año 2012 tuvo un accidente en su labor como engrasador y asistente del ingeniero de máquina, en el que recibió un golpe que lo dejó inconsciente. El señor Godoy enuncia que

> El día del accidente me dejaron dos horas gritando y llorando del dolor sin atención de la empresa. Me tuvieron [luego] dos días, la pierna me la hubieran salvado, porque pensaron que había sido nada. Cuando se dieron cuenta que me tenían que amputar, me llevaron a Guayaquil, pero ya era demasiado tarde. (…) El mismo doctor que me atendió en Guayaquil me dijo "yo no sé por qué le dejaron perder la pierna", para mí fue una sorpresa. (comunicación personal, 12 de septiembre de 2025)

El tercer caso es el del señor Jony Jesús Medo, quien, al igual que los tripulantes de los dos casos mencionados, trabajó por un largo periodo de tiempo, "en la empresa Seatech International, trabajaba de jefe de cubierta". En el caso del señor Medo, el accidente ocurrió en el buque María Isabel C., el 28 de octubre de 2017. Por una caída en la cubierta del barco, sufrió tres fracturas en la columna, a pesar de las cuales el barco continuó con la faena de pesca durante tres meses. El 26 de diciembre llegaron de regreso a Manta, Ecuador. El accidente le causó tres hernias y una discapacidad de manera permanente, pues tiene tres hernias en su columna y les es difícil cargar incluso cinco litros de agua. Luego del accidente

> solo llegaron agencias, me llevaron una sola vez al médico y de ahí me dejaron abandonado, toda la atención médica que recibí fue por mis propios medios. Me hice una cirugía y estoy en una silla de

> ruedas, nunca me dieron seguridad social, el capitán tampoco hizo el informe del accidente.

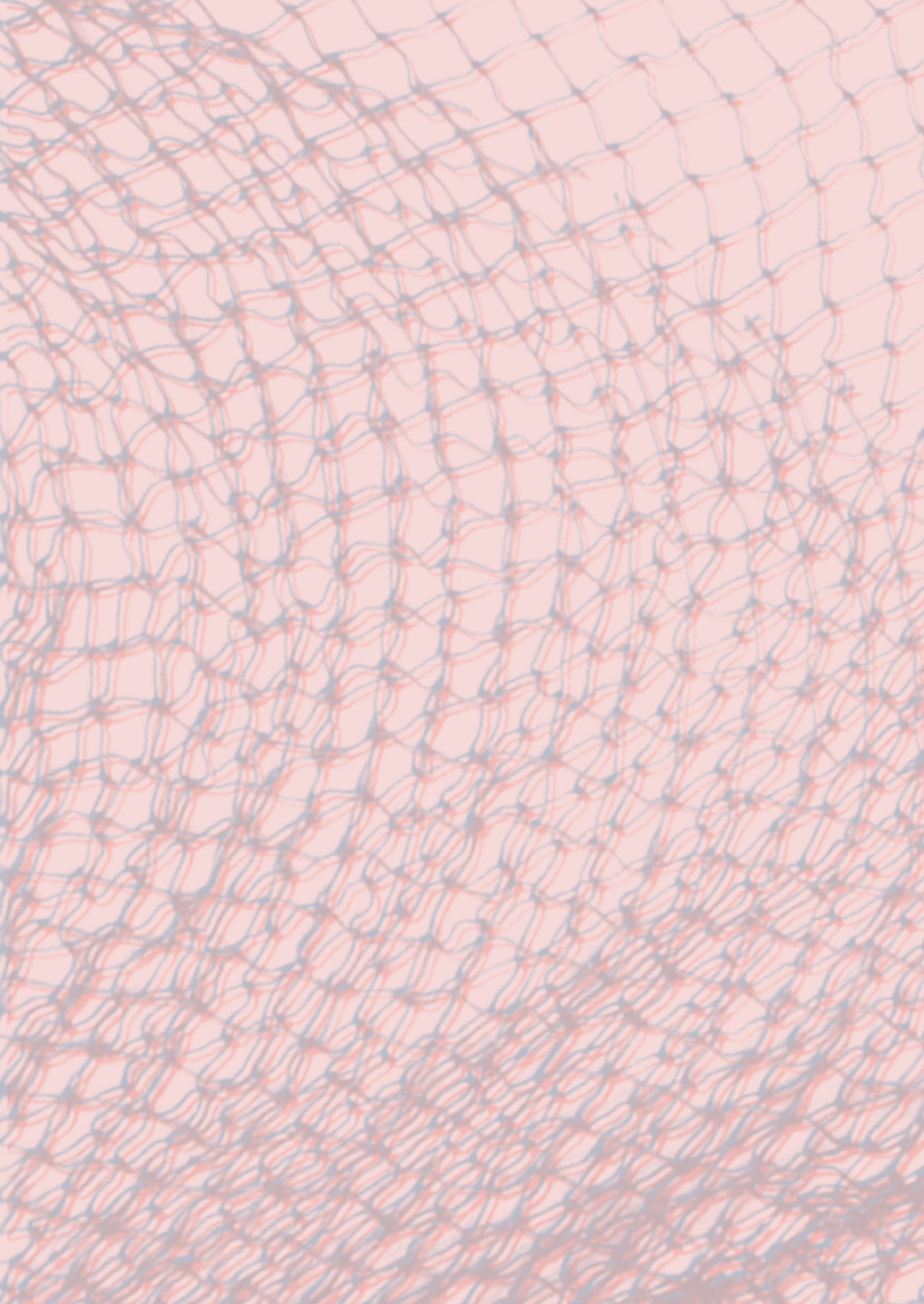
Las conversaciones sostenidas con los tripulantes dan cuenta de tres asuntos centrales: i) los tripulantes no tienen claridad de quién es la empresa contratante, pues, a pesar de que los tres enuncian que es Seatech International, ninguno tuvo acceso a una copia de su contrato, último que fue firmado de afán antes de zarpar a la faena de la pesca; la empresa se desliga de las responsabilidades y, según contratos de fletamento, la empresa responsable en temas de contrataciones es una ubicada en Panamá hasta 2021; ii) esta confusión genera una falta de claridad y de transparencia en la responsabilidad de las empresas frente a los accidentados; iii) los accidentes ocurridos, al igual que la desaparición del señor Ceballos, no han contado con una investigación rigurosa sobre lo sucedido ni en Colombia ni en Ecuador, y iv) los tres tripulantes quedaron en situación de discapacidad de por vida y no cuentan con un seguro de invalidez, a pesar de que los accidentes ocurrieron durante su trabajo.

Pese a que en los videos institucionales Seatech habla del arduo trabajo de quienes se dedican a la pesca del atún para su empresa, frente a preguntas que El Espectador realizó a la empresa por las denuncias sostenidas por los tripulantes, Seatech se desligó por completo de las responsabilidades:

> Según la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca (AUNAP), la única empresa colombiana con flota pesquera en el océano Pacífico es Seatech. En la mayoría de los casos las familias creen que cuentan con seguridad social y atención en caso de accidentes, pero Seatech construyó un complejo sistema que, a través de la tercerización de empresas extranjeras, ha logrado diluir su relación y responsabilidad laboral con la gente que trabaja en el mar en sus barcos. (Periódico El Espectador, 2024)[15]

15 La realidad de las viudas de los exmarineros de Atún Van Camp's. Tomado de: https://www.youtube.com/watch?v=2H8w4iyHyuQ

Sobre el asunto, vale resaltar que, dado que Seatech International está ubicado en las Islas Vírgenes Británicas, sería fundamental revisar las obligaciones que tienen las empresas del Reino Unido en los esfuerzos por revisar las condiciones de los trabajadores en las cadenas de suministro.



3

Sacrificar el cuerpo. Tercerización laboral y explotación económica de mujeres trabajadoras en Seatech

Las trabajadoras del Área de Limpieza y Empaques, en su mayoría, son mujeres que ingresaron a Seatech International Inc. tercerizadas a través de diferentes empresas, entre ellas: Recursos Especiales y A Tiempos Servicios S. A. S. Actualmente, las trabajadoras tercerizadas están contratadas a través de esta última empresa.

"Proceso" —como comúnmente se le llama al área Limpieza y Empaque— se encuentra feminizada y tercerizada. De las mujeres entrevistadas, solo el 30 % tiene contrato directo con Seatech, y lo obtuvieron a partir de procesos de litigio por despidos injustificados, donde los jueces fallaron a favor de las trabajadoras, ordenando a la empresa el reintegro, pago retroactivo de salarios y establecer el contrato realidad (o contrato directo). Conforme a la información suministrada por los sindicatos, actualmente en Seatech hay "contratados aproximadamente 1800 trabajadores por un tercero a través de las empresas A Tiempo Servicios S. A. S. y Servicios Empresariales LTDA." (USTRIAL y Sinaltrainal, s.f).

USTRIAL ha planteado en múltiples ocasiones que la tercerización de trabajadoras y trabajadores en Seatech, realmente, está encubriendo una intermediación laboral ilegal. La tercerización laboral es una práctica que consiste en contratar servicios de terceros para realizar actividades que no son propias del objeto social de una empresa. De esta manera, la empresa contratante se libera de algunas obligaciones laborales, tributarias y de seguridad social que le corresponderían si tuviera empleados directos (All Abogados, 2002).

En Colombia, la tercerización laboral está regulada por la Ley 1429 de 2010 y el Decreto 2025 de 2011, que establecen los requisitos y condiciones para que esta práctica sea legal y no afecte los derechos de trabajadores y trabajadoras. Según estas normas, la tercerización laboral solo es posible cuando se cumplen las siguientes condiciones:

- La actividad o servicio contratado debe ser especializado, es decir, que requiera de conocimientos, habilidades o

tecnologías específicas que no sean propias del objeto social de la empresa contratante.

- La actividad o servicio contratado no debe corresponder a las funciones esenciales o permanentes de la empresa contratante, es decir, que no sean indispensables para el desarrollo de su actividad económica principal.

- La empresa contratista debe contar con autonomía técnica, administrativa y financiera para prestar el servicio, es decir, que no dependa ni reciba órdenes directas de la empresa contratante.

- La empresa contratista debe asumir la responsabilidad por el pago de los salarios, prestaciones sociales y aportes parafiscales de los trabajadores que presten el servicio, es decir, que no traslade estos costos a la empresa contratante.

En este contexto, USTRIAL y Sinaltrainal afirman que se configura una tercerización ilegal, toda vez que los servicios prestados por las trabajadoras y trabajadores tercerizados no son temporales, sino actividades misionales permanentes, directamente vinculadas a la actividad económica principal de la empresa. El sindicato ha indicado que A Tiempo Servicios se limita a suministrar mano de obra a Seatech (intermediación laboral). Es decir, es un simple intermediario que carece de autonomía empresarial; de manera que, es realmente con Seatech que trabajadores y trabajadoras mantiene una relación de subordinación; es esta empresa quien controla y dirige su trabajo. De igual forma, la infraestructura e insumos del trabajo los ofrece y administra Seatech, no la tercerizadora. Entonces, las tercerizadoras, presuntamente, estarían realizando una intermediación laboral ilegal, suministrando trabajadores y trabajadoras que pone a disposición y órdenes de la empresa (Seatech), lo que no es propio de la tercerización legal.

Al respecto, hay precedentes.

En sentencia SL4330-2020 (rad. 83692) del 21 de octubre de 2020 (M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo), la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia reiteró su postura jurisprudencial sobre la contratación defraudatoria o intermediación ilegal a través de las EST [Empresas de Servicios Temporales], la cual se configura cuando se utiliza el servicio a cargo de las EST para ocultar relaciones laborales continuas y por esa vía reducir costos laborales. Señaló que las EST tienen a su cargo la prestación de servicios transitorios en la empresa cliente, en actividades propias o ajenas al giro habitual de la misma por tiempo limitado. También, que no es cierto que las usuarias pueden contratar con las EST cualquier actividad permanente siempre que no exceda el lapso de 1 año; por el contrario, recordó que sólo puede acudirse a esta figura de intermediación laboral para el desarrollo de labores netamente temporales, sean o no del giro ordinario de la empresa, determinadas por circunstancias excepcionales tales como trabajos ocasionales, reemplazos de personal ausente o incrementos en la producción o en los servicios. Igualmente, indicó que "las empresas usuarias no pueden acudir fraudulentamente a esta contratación para suplir requerimientos permanentes. De allí que el artículo 6.º del Decreto 4369 de 2006, les prohíba «prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales», cuando al finalizar el plazo de 6 meses, prorrogable por otros 6, aún subsistan incrementos en la producción o en los servicios". (Citada en Grant Thornton, s.f.)

La sentencia sostiene que

> [...] cuando bajo el pretexto de una externalización de actividades, el empresario evade la contratación directa de un trabajador, con la ayuda de aparentes contratistas que carecen de una estructura empresarial propia y de un aparato productivo especializado y que su única razón de ser es suministrar trabajadores a la empresa principal, se está frente a una simple intermediación laboral ilegal. Por lo tanto, aseguró que, si bien la tercerización laboral es legítima, lo que no es legal es que a través de dicha figura las empresas se desprendan de sus plantillas para entregarlas a terceros que carecen de suficiente autonomía empresarial. (Ámbito Jurídico, 2021)

Para el caso específico de la empresa Seatech, en el apartado inicial se expusieron los casos en los que esta empresa ha sido sancionada por intermediación laboral ilegal. Ahora, la tercerización laboral que ha sostenido la producción de esta empresa por décadas ha sido lesiva para las mujeres trabajadoras, de manera particular. Entre las operarias de esta empresa hay un código interno frente a la categoría salarial que cada una tiene: están las trabajadoras del básico y las del mínimo, este último en referencia al Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMLMV). Este código permite comprender prácticas empresariales violentas y presuntamente ilegales.

La ventaja comparativa de Seatech al contratar a mujeres racializadas empobrecidas opera a partir de un entramado de prácticas que articulan tercerización laboral, un sistema irregular de bonificaciones y permanentes descuentos y retenciones salariales. En este contexto, la empresa implementa una serie de dispositivos que controlan y administran excesivamente el tiempo y las actividades vitales de las trabajadoras, para aumentar la productividad en detrimento de su salud. Esto será objeto de explicación en este documento.

La referencia a la categoría llamada "básico" da cuenta de un salario que hoy asciende a $2 432 000, en contraste con el SMLMV que hoy registra en $1 423 500, sin auxilio de transporte[1]. El salario básico fue devengado por las trabajadoras que ingresaron a la empresa entre la década de 1990 hasta, aproximadamente, el 2010; ya muy pocas ostentan esta categoría. Las trabajadoras tercerizadas que ingresaron en esos años lo hacían con el SMLMV y entraban en un periodo de prueba de tres meses donde debían hacer la producción exigida. Durante estos meses, obtenían una bonificación entre el 60 % y el 100 %, conforme a las metas de producción cumplidas. Pasado este periodo —y habiendo demostrado capacidad de producción— las trabajadoras eran contratadas con el salario básico y dejaba de operar el sistema de bonificaciones. Es decir, su salario fijo pasaba a ser el que llaman básico; entonces, había una suerte de mejoría o aumento salarial.

1 Con auxilio de transporte, el SMMLV aumenta a $1 623 500.

Sin embargo, aproximadamente, a partir del 2010 las trabajadoras tercerizadas que ingresaron a la empresa no devengaban salario básico, permaneciendo únicamente con el salario mínimo. Desde entonces, la única opción para que estas trabajadoras aumentaran su ingreso mensual —hasta aproximarse al básico— fue a través de las bonificaciones. Esto ha generado un escenario de agudización de la violencia empresarial ejercida por Seatech y la tercerizadora A Tiempo Servicios.

La bonificación se determina por unas metas de producción que se definen a partir del número de pescados procesados por hora, esto es, realizar el trabajo de limpieza del atún. Toda operaria recibe cada hora un número de peces. Según la talla y peso de estos, deben procesar una cantidad determinada (por hora). Esto se contabilizaba mensualmente y, conforme a lo producido, se otorgaban las bonificaciones, que podían oscilar entre el 60 % y 100 % según las metas alcanzadas.

Es importante observar la presunta ilegalidad de este sistema de bonificaciones, que la empresa promociona ante sus trabajadoras como un beneficio o estímulo ante la producción alcanzada, que aumenta su ingreso. Conforme a la normativa laboral, las bonificaciones que reciba un trabajador o trabajadora deben tener las siguientes características (Ministerio de Justicia y Derecho, 6 de mayo de 2020):

- Ser ocasionales: no deben constituir pagos habituales, periódicos o permanentes.
- No obligatorias: son unas sumas que por mera liberalidad del empleador se entregan al trabajador.
- El pago no debe ser para remunerar el trabajo que se realice.
- Deben ser adicionales al salario que recibe el trabajador.
- No deben descontarse del salario.

Las experiencias de las mujeres trabajadoras indican que recibían —y siguen recibiendo— estas bonificaciones mensualmente, es decir, no han sido ocasiones, sino habituales. De igual forma, y de manera encubierta, sí operan como una suerte de remuneración. Ahora bien, aunque las mujeres se exijan corporalmente al extremo para alcanzar la bonificación mes a mes, estas no constituyen salario; por lo tanto, este adicional no se toma como base para la liquidación de pensión, salud y riesgos laborales. Actualmente, la bonificación se encuentra en $1 018 000 si se cumple el 100 % de la producción. Entonces, aunque las mujeres producen y reciben mensualmente más del salario mínimo, este sigue siendo la base de la cotización. De esta forma, la pensión que a futuro reciban las trabajadoras no se corresponderá con lo que han trabajado —y producido— durante años. Esto reafirma también las precariedades de la tercerización.

Ha sido la promesa mensual de la bonificación la estrategia implementada por la empresa Seatech para aumentar la productividad de las trabajadoras del Área de Limpieza y Empaque. Ahora bien, es importante señalar que, paralelo a las luchas sindicales que fueron ganando derechos laborales, la empresa fue implementando medidas sobre las bonificaciones que han resultado lesivas para las trabajadoras.

Actualmente, la mayoría de las trabajadoras consultadas en esta documentación consideran que estas dos categorías salariales —el "básico" y el "mínimo"— constituyen una forma de discriminación.

> Trabajar la bonificación para alcanzar el básico, la sobreexplotación para alcanzar, unos ganan más y otros menos haciendo lo mismo. En la actualidad las del básico las separaran de las del mínimo para que las del básico no nos ayuden a uno alcanzar la meta de producción. (Eloísa, extrabajadora despedida)

> Sí, tengo discriminación salarial. mientras yo devengo el salario mínimo, otras compañeras tienen el salario básico, mientras hacemos lo mismo. (Giobanna, trabajadora activa)

Cuando entré a trabajar las mujeres ganaban su básico y otras que tienen el mínimo y esto lo considero una discriminación. (Daniela, extrabajadora, despedida)

Precarización del trabajo. Respuesta de Seatech a las luchas y logros sindicales

Desde los inicios de la operación de Seatech en Cartagena en la década de los 90, los trabajadores y trabajadoras tenían largas jornadas laborales. Al día, podían trabajar más de 15 horas, sin momentos de descanso; ingresaban a la planta de trabajo a las siete de la mañana y salían entre las diez y las 12 de la noche. En ocasiones, las trabajadoras salían de la planta en la madrugada. Desde la conformación del sindicato de USTRIAL en el año 2010, se estableció como una de las agendas principales en materia de derechos laborales la reducción de la jornada de trabajo y la atención de las recomendaciones médicas. A partir de varios procesos de denuncias ante el Ministerio del Trabajo, se obtuvieron logros.

El 17 de mayo de 2011, el Ministerio de la Protección Social sancionó a Seatech International Inc. por violar la jornada laboral. De acuerdo con la resolución ministerial, la empresa no había entregado a ese ministerio "la autorización para laborar horas extras, copia de registro de horas extras, así como la copia del horario de entrada y salida del personal operativo que realiza labores en Seatech" (Trucchi, 16 de septiembre de 2011).

En su momento, el presidente del sindicato manifestó que esta resolución daba cuenta de los vejámenes a los que son sometidos diariamente los trabajadores de la planta, quienes laboran en "jornadas extenuantes de hasta 14 016 horas, casi siempre

de pie, con pocos momentos para descansar y, frecuentemente, [sic] siquiera nos pagan las horas extras. Es una situación de semiesclavitud que nos ha acarreado muchos problemas de salud" (Trucchi, 16 de septiembre de 2011, párr. 8).

Las luchas del sindicato fueron incidiendo en la reducción gradual de la jornada de trabajo. Primero, empezó a operar con rigor para trabajadores y trabajadoras con recomendaciones médicas, que no podía permanecer de pie y/o haciendo movimientos repetitivos más de ocho horas. Para el resto, si bien operó la reducción, no alcanzaba las ocho horas; los trabajadores y trabajadoras empezaron a salir de la jornada, aproximadamente, entre siete y ocho de la noche. En esta materia, el avance ha sido progresivo; actualmente, se manejan los siguientes horarios.

Lunes a viernes	7:00 a. m. a 4:40 p. m.
Lunes a sábado	7:00 a. m. a 3:00 p. m.

En algunas ocasiones, la producción puede extenderse y la salida opera a las siete de la noche; pero lo cierto es que ya no ocurren salidas en horarios posteriores a las ocho de la noche. Sin embargo, encontramos que, frente a estas ganancias sindicales, paralelamente, Seatech empezó a implementar otras medidas para que, en menor tiempo, las trabajadoras hicieran igual producción.

Tras la lectura empresarial que interpreta derechos laborales —en este caso las ocho horas de trabajo— como pérdidas en sus ganancias, la empresa activó mecanismos de sobreexplotación y precarización laboral, especialmente actuando sobre las bonificaciones. A continuación, mencionamos cuatro medidas tomadas por la empresa; estas se irán profundizando con relatos de las trabajadoras a lo largo de esta documentación.

En resumen, podríamos decir que, en el contexto de ganancias sindicales en materia de derechos laborales, la empresa halló formas para mantener y aumentar su plusvalía, incrementando la productividad de las trabajadoras y reduciendo costos en pagos de la fuerza de trabajo —toda vez que esto representa la

bonificación—, en el contexto de la reducción del horario laboral a través de una fórmula que controla y administra tiempo, cuerpos, producción, salario y no salario (la bonificación).

Cambios en la medición de la producción

Como se anotó antes, las operarias deben procesar por hora un número de pescados; este número está determinado por el peso y talla del respectivo atún. Lo que ha venido ocurriendo es que la empresa, de formas arbitrarias, ha cambiado el número de pescados por hora que las trabajadoras deben producir para ganarse la bonificación. De esta forma, exigen que produzcan mucho más en el mismo tiempo (hora). Los pescados se nombran como (+) y (-), según sean grandes (+) o pequeños (-).

Tabla 3.

Talla del pescado	Número de peces que deben ser procesados por hora	
	Antes de 2015	Después de 2015
-2	16	26
+2	15	24
+3	12	20
+4	10	16
+7	8	13
+12	7	12
+16	6	10
+20	5	
+40 lomo	9	16
+40 cola	10	18
+40 cabeza	14	24

Fuente: elaboración propia.

Ahora las mujeres tienen que exigirse mucho más por hora para lograr la producción. Esto les supone autorregularse de tal modo que eviten al máximo realizar otras actividades que representen tiempos improductivos —o tiempos muertos, como le llaman en la empresa— y, de este modo, no perder la bonificación (idas al baño, citas médicas, terapias, reclamos laborales, entre otros). Frente a las incapacidades médicas, la empresa estableció unos descuentos sobre las bonificaciones según el número de incapacidades.

Tabla 4.

No. de incapacidades	Reducción de la bonificación
1 capacidad	$ 200 000
2 incapacidades	$ 400 000
3 incapacidades	Pérdida de bonificación

Fuente: elaboración propia.

Es decir, la forma de garantizar productividad a través de la bonificación es poniéndola permanentemente en riesgo de perderla.

Eliminación de la porcentualidad de la bonificación

Anteriormente, las trabajadoras podían obtener porcentajes de la bonificación, según se alcanzaran entre el 60 % y el 100 % de la producción exigida. A partir del año 2025, la empresa eliminó la posibilidad de ganarse estos porcentajes y estableció que solo logrando el 100 % de la producción exigida por hora, durante todo el mes, se obtenía la bonificación. Así, se encuentra que las trabajadoras se esfuerzan diariamente para obtener la producción exigida, sin embargo, si por razones de enfermedad, incapacidad u otras no logran el 100 %, pierden totalmente la bonificación, pero ya han generado ganancias para la empresa, que no ha sido recompensada.

Implementación de un tercer medidor de tiempo

Antes del 2019, según relatan las trabajadoras, la empresa tenía solo dos medidores de tiempo: uno al ingresar y otro al salir. Sin embargo, desde ese año (2019) implementaron un tercer medidor en la planta de producción —administrado por A Tiempo Servicios— que contabiliza cualquier tiempo que las mujeres salen de dicha planta y suspenden el procesamiento del pescado.

Conforme a lo relatado por las trabajadoras, la empresa ha estipulado, o autorizado, un tiempo de 45 minutos para estar por fuera de la línea de producción, distribuidos así: 30 para almorzar y 15 para ir al baño durante todo el día. Esto quiere decir que, todo tiempo adicional a los 45 minutos se registra como ausencias no autorizadas del puesto de trabajo. Con el tercer medidor, se empezó a contabilizar, por ejemplo, tiempos para ir al baño, hacer reclamos laborales o los tiempos adicionales que demoren las trabajadoras en la hora de almuerzo. Estos tiempos se suman, se acumulan y, posteriormente, se estarían descontando por nómina como tiempos no trabajados. Esto tuvo impacto en retenciones —presuntamente ilegales— del salario y la pérdida de bonificaciones. De esta forma, aunque una trabajadora haya logrado el 100 % de la producción exigida al mes para obtener la bonificación, si tiene tiempos acumulados no autorizados por fuera de su puesto de trabajo, por cualquiera de las actividades antes señaladas, la pierde.

Medición semanal de la producción

En los últimos años, la empresa ha venido implementando la contabilidad semanal de la producción que permite obtener la bonificación, lo que antes se hacía quincenalmente. Cuando se contabilizaba la producción quincenal las trabajadoras tenían dos posibilidades: i) si en una hora hacían más de lo exigido, podían guardar la producción extra para cubrir otras horas de menor producción, y ii) si las trabajadoras tenían días o una

semana donde no habían logrado producir lo exigido por hora, en las semanas siguientes podían esforzase más y compensar lo no producido. Sin embargo, la medición semanal elimina estas posibilidades.

Lo que se tiene entonces es que la empresa cada vez más dificulta las posibilidades de que las trabajadoras obtengan la bonificación; crea la ilusión de poder alcanzarla, pero dificulta que accedan a ella. Sin embargo, en el camino de lograrla, las mujeres producen ganancias para la empresa que no son reconocidas económicamente. Es decir, un importante porcentaje de la fuerza de trabajo de las mujeres constituye trabajo gratuito[2]. Como manifiestan las mujeres, la única vía para obtener la bonificación es "sacrificar el cuerpo". Mientras, con este trabajo precarizado, la empresa aumenta su plusvalía.

> Inicié con bastante actividad, que eso me llevó a contener la enfermedad del túnel [del Carpo], pero como me pasaba de tiempo ya perdía mi beneficio de bonificación, desde que trabajé, una sola vez me dieron la bonificación. Bueno, por mucho que yo me esforzaba, nunca me llegaron, a mi compañera sí les llegaban, me llegaba por 280 000 pesos. Solo una vez me dieron 310 [mil], no denuncié porque siempre le preguntaba a las compañeras porque no conocía mis derechos. Sí, porque en todas mis facturas me faltaba dinero y en las primas también era lo mismo.

> Si entregabas el 100 % de la producción te pagaban bonificación, si se bajaba como al 70 % ya no la recibías. Se pagaba en la quincena del 30, eran como 400 000. La pagaba A Tiempo Servicio.

> Nosotros ganamos y sí la ganamos, porque está muy poquito igual [el salario mínimo] no pueden pues… yo estoy diciendo por mí misma, yo tenía mi obligación en mi casa y mis hijos y lo que me pagaban ahí era muy poquito, entonces, como tenía que pagar alimento para mis hijos y este arriendo y eso, entonces ellos ofrecían

2 Esto da lugar a pensar en formas de esclavización en Seatech, asunto que no abordaremos en la presente documentación.

> eso [la bonificación] entonces las mujeres ahí para ganarse eso se reforzaban para subir la bonificación, para ganarse la bonificación, si teníamos en 150 porcentaje, de nivel, si no, no ganaba esa bonificación al 100,
>
> Exigir el nivel de producción al 100 % y darla no era garantía de recibir bonificación. (Lina, extrabajadora, despedida)

Ha sido importante precisar estas medidas tomadas por la empresa Seatech para entender las violaciones de derechos que reconstruimos en esta documentación, a partir de relatos de trabajadoras y extrabajadoras.

La rutina de una trabajadora de Seatech. **“Nosotras éramos unos robots de producción”**

En este acápite mostramos cómo era —y, en varios sentidos, sigue siendo— un día en la vida de las trabajadoras de Seatech. Esta rutina se reconstruye a partir de los relatos de mujeres que se encuentran activas en el Área de Limpieza y Empaque, así como aquellas a las que se les aplicó el artículo 140 del CST y, por lo tanto, ya no realizan trabajo como operarias. También, recuperamos los relatos de mujeres que han sido despedidas injustificadamente y algunas pensionadas. Debe entenderse que parte de esta rutina cruza varios tiempos, toda vez que las mujeres entrevistadas ingresaron a Seatech entre 1994 y el 2018. Esto quiere decir que algunas prácticas empresariales han cambiado, e iremos haciendo las respectivas anotaciones. Sin embargo, como parte de un ejercicio de memoria que pretende dar cuenta

de los daños acumulados causados sobre los cuerpos de las mujeres, recogimos todas estas narrativas para poner en evidencia la sistematicidad de las violencias ejercidas.

4:00 - 4:30 a. m.

Levantarse y organizar el cuidado de hijos e hijas

Para una trabajadora de Seatech el día inicia, en promedio, entre cuatro y cuatro y media de la mañana. La mayoría de ellas, al momento de ingresar a la empresa, tenían hijos e hijas menores de 12 años, y asumían la jefatura de sus hogares. Esto suponía que, antes de salir a trabajar, debían realizar y organizar actividades de cuidado de niños y niñas. En algunos casos, los hijos e hijas debían levantarse a la misma hora que sus madres, quienes les dejaban preparados y preparadas para ir a la escuela. A partir de ese momento, otras integrantes de la red de apoyo familiar asumían el cuidado de los y las menores, mientras las mujeres madres trabajaban fuera de sus casas.

> [...] cuando yo entré, la niña, la última, estaba pequeña, demasiado pequeña. Me tocaba levantarla demasiado temprano, la arreglaba y me tocaba llevarla donde una tía para yo poder irme a la empresa. Uno no pasaba en la casa. Cuando llegaba a la casa eran las diez de la noche, nueve. Largas horas de trabajo. Uno salía temprano y llegaba a dormir. (Lina, extrabajadora, despedida)

Yo me levantaba a las cuatro de la mañana y salía de casa a las cinco y media para llegar a la planta a las siete de la mañana, y solo tenía el receso en la hora del almuerzo, que era solo de media hora. Ir al baño a lavarse las manos, buscar los cubiertos y hacer la fila para recibir el almuerzo, se le acababa la media hora. Y no había más tiempo de descanso, sino hasta cuando terminábamos el turno. Siempre estaba muy cansada.

[...] los levantaba ellos a las cuatro de la mañana, los dejaban bañados y vestidos y los tiraban a la cama. Para que la hermana mía, que vivía al lado, los mandara a la mañana. (Eloisa, extrabajadora, despedida)

5:30 - 7 a. m.

Ser recogida por la ruta e ingresar a la planta. "*Esclavo de noche y de día*"

La ruta que recoge a las trabajadoras empieza el recorrido a partir de las cinco y media de la mañana, de manera que a las siete todas estén en la planta en función de la producción. Al ingresar a la empresa, marcan el primer timbre a través de un torniquete; desde entonces, todo su tiempo empieza a ser controlado y administrado. Una vez dentro de la empresa, deben dirigirse a los baños a cambiarse y colocarse el uniforme, dejando sus pertenencias en unos lockers. Luego, pasan a un área de desinfección, donde se esterilizan botas y manos; se supervisan las uñas para que no tengan esmalte. Una vez han terminado este proceso, ingresan a la planta de procesamiento de atún (Área de Limpieza y Empaque).

Antes de las luchas sindicales de USTRIAL y Sinaltrainal, las mujeres trabajaban largas jornadas, hasta más de 15 horas, solo con la pausa del almuerzo. Una de las trabajadoras relata cómo, por estas largas jornadas de trabajo donde permanecían internas en la planta de producción, no lograban ver la luz del sol. Una vez ingresaban a la empresa, las trabajadoras, básicamente, no podían hacer movimientos distintos a los que demanda el procesamiento del pescado y la pausa de almuerzo. Así, hasta que salían de la empresa muy entrada la noche.

[…] cinco de la tarde, a las cinco de la tarde, y eso, después llegó el tiempo y ya se acabó el sol para nosotros. Siempre salíamos era de noche, de noche, y por la misma plata. Claro, hubo un tiempo que ya no pagaban, y que fue cuando vino el tiempo de Uribe [expresidente de Colombia], que ya no pagaban la dura [horas extras por horarios nocturnos], y uno ahí dándole, esclavo de noche, de día, y para remate nos mandan ese clavo que ya no hay extras, y ahí trabajamos con los jefes encima […], y como está uno parado dándole, encima, y entonces, ¿qué más? Qué mal al cuerpo de uno. (Sharo, extrabajadora, despedida)

> Mira, yo tenía que salir porque vivía bastante distante de la carretera. Y yo tenía que salir, lloviera, relampagueaba, yo estaba, tenía que bajar hasta allá, hasta la carretera a esperar la ruta. Eso de las cinco [de la mañana], antes de las cinco estaba yo allá esperando la ruta. Exponiéndome, ya. Y igualito era cuando yo venía, era a la una, diez de la noche, once de la noche, doce, una [de la madrugada], venía a esa hora, desde la hora que salía hasta esa hora. (Irina, extrabajadora, despedida)

Una vez ingresan a la planta del Área de Limpieza y Empaque, las trabajadoras se ubican en la línea de producción; esto es una mesa metálica, donde unos trabajadores, llamados ponchadores, colocan el pescado que las mujeres deben procesar. Este mesón metálico —que llamaremos línea— tiene unas marcas divisorias que indican el puesto que debe ocupar cada trabajadora; aunque, en algunas ocasiones, la empresa colocaba hasta dos operarias en cada puesto.

En cada línea se ubican, aproximadamente, 38 mujeres, de ambos lados. Encima de esta mesa se encuentra una baranda donde se ubican las bandejas con el atún debidamente procesado. Y, en la parte superior a la baranda se encuentra una banda transportadora que traslada las bandejas hacia el área de enlatado.

Ilustración 10.

Fuente: Noticias 6:25.

El procesamiento del pescado consiste, básicamente, en su limpieza: quitar la cabeza, la piel, vísceras (si ha quedado alguna), la sangre, las espinas; el lomo debe quedar absolutamente limpio. Como decíamos, conforme a la talla y peso del pescado, se debe limpiar un número determinado por cada hora. Los pescados van desde los que miden hasta un metro, los cuales son subdivididos en cola, lomo y cabeza (cada una de estas partes es procesada); hasta los más pequeños, que miden, aproximadamente, 12 centímetros.

Los desechos del pescado se depositan en una especie de caneca incorporada a la parte inferior interna de la mesa, en el puesto de cada trabajadora. Por cada pescado procesado, las mujeres van haciendo a un lado las respectivas espinas —o huesos, como ellas le llaman— a partir de las cuales se contabiliza la cantidad que procesan por hora. La empresa ha delegado en una operaria la función de supervisar la producción, a partir del número de espinas. Lo procesado se va depositando en las bandejas ubicadas en las barandas y, cuando están llenas, estas deben ser subidas

por las trabajadoras a la banda trasportadora. Anteriormente, estas bandejas eran de acero, por lo que era muy pesado subirlas y varias trabajadoras tuvieron accidentes en este procedimiento; ahora estas bandejas son plásticas. Todo este trabajo lo realizan las mujeres de pie; se sientan, únicamente, en los diez minutos que tendrán de almuerzo[3].

> Viene un joven y le echa una bandeja de pescado [...] a veces ocho pescados, a veces seis [...] en aquel tiempo venían unos lomos + 200, un pescado grandísimo; también nos echaban pequeños. Hacíamos las colas del pescado, se miden pequeñas, grandes, y los lomos, se dice + 200 porque es grande, ese lomo está pesando como más de dos, tres o cinco kilos. A veces, tenía que cargarlo con todo el cuerpo, las manos, antebrazos, codos, pecho. Ese pescado uno lo coge, le quita la cabeza, los cachitos, los limpia, los cachetes, le quita la barriga, se limpian, a veces vienen con vísceras, se le quitan, le limpia la piel, se le quita la piel al pescado, se le quita unas moñas [el lomo grande] que tiene el pescado, que viene en medio del pescado. Después se abre y del pescado [...] sacarle la sangre, se le sacan las espinas y la sangre tiene que salir sin pisca el pescado [de sangre], las espinas deben ir sin pescado y cuando los limpiamos se va subiendo en una bandeja que pesa, aproximadamente, un kilo o un kilo y pico [poco más de un kilo]. Entonces, esa bandeja está puesta en una baranda y va uno uniendo los lomos, cuando uno limpia eso se hace un nuevo proceso [...] las bandejas, en aquel tiempo, eran de aluminio, hechas de acero inoxidable; esas bandejas pesaban más. Tras del peso de la bandeja, más el peso del pescado, esa bandeja después que estaba en la baranda la tenía uno que subir en la banda transportadora que la lleva al proceso del enlatado. Eso lo hacemos diario [...] las diez horas que se trabajan que pasamos en ese proceso. (Luisa, trabajadora activa)

3 A partir de las luchas sindicales, la empresa construyó una especie de muro metálico, sin espaldar, donde esporádicamente las trabajadoras pueden reposar. Sin embargo, este muro no proporciona descanso y este tiempo también es vigilado.

Desde que las trabajadoras ingresan a la empresa se activaban técnicas de control, vigilancia y administración del tiempo. Una vez dentro de la planta, no podían salir de esta.

> […] te voy a decir una cosa, desde que yo entré a la empresa eran negado así los turnos al baño, pero no timbraban […] Porque es que ellos cerraban la puerta, cerraban la puerta y entonces uno para salir tenía que esperar, siempre hay que esperar que no haya mucha, tanta gente en el baño para poder ahí mismo usar allá el baño […] Porque es que hay muchos, bastantes, somos varios trabajadores, hay varios trabajadores, o sea, somos muchos, por lo general más de diez personas tienen que salir al baño y también […] cuando yo voy a salir al baño está la muchacha y me estaba orinando y le dije "te estoy diciendo, ya pedí permiso, déjame salir que voy para el baño" ella me dice "tienes que esperar que venga del baño porque en el baño hay mucha gente, hay que esperar" como que ella tenía un tope de personas que estuvieran en el baño, algo así. Entonces, yo, debido a eso, me fui para la oficina de Recursos Humanos, cuando ya salí y dije que ajá, que tenía el periodo y me estaba orinando y la muchachita del baño estaba que no me dejaba salir. (Luisa, trabajadora activa)

> Cerraban el área del proceso para que nadie fuera al baño, sino que terminaran ese proceso (Milena, extrabajadora, despedida).

> Bueno, si por lo menos nosotros estábamos trabajando, si íbamos para el baño, estaba una persona en la entrada de la planta, cogiéndole el tiempo a uno. Ahí se le cerraban las puertas de la planta y nosotras ahí tocando para que nos abrieran, no nos abrían. Más que todo, para no salir al baño. Y nos dejaban encerrados y nosotros allá adentro tocando, tocando, a mí me tocó vivir todo eso. Y ahí uno se estaba orinando, otro se estaba ensuciándose, la persona, ya me entiende. Y eso cerrado. No les creían nada, no les abrían, no les abrían. Y cuando salían, le cogían el tiempo a uno. Uno tenía que llegar al baño corriendo, tenía que salir corriendo y venir corriendo para que el tiempo que ellos nos daban para… Esa empresa ¡Dios mío! Bueno solamente Dios sabe todo lo que uno vivía. Que ha sido

> muy tarde. Y así ¡Madre mía! Nosotros no teníamos tiempo de nada. (Irina, extrabajadora, despedida)

Como planteamos anteriormente, antes del 2019, las trabajadoras tenían solo dos colectores de tiempo (o dos timbradas, en el código interno): uno al llegar y otro al salir. Sin embargo, desde esta fecha —según recuerdan las mujeres— se instaló un tercer medidor destinado a contabilizar acumulativamente todo tiempo que las trabajadoras se separan de la línea y salen de la planta, independientemente del motivo. Desde entonces, deben timbrar cada entrada y salida de la planta de producción.

De esta forma, empezaron a contabilizarse como ausencias del puesto de trabajo las idas al baño, los tiempos adicionales a la media hora establecida para el almuerzo, los tiempos utilizados para hacer reclamos laborales, incluso, los tiempos de representación sindical. Todos estos tiempos la empresa los registra como ausentismo laboral; de esta manera, justifican descuentos salariales, descuento o pérdida de la bonificación, sanciones disciplinarias y despidos. Esto tuvo implicaciones profundas para las trabajadoras tercerizadas que permanecen con el salario mínimo —y, sobre todo, para las que no están sindicalizadas— quienes pierden la bonificación por la acumulación de estas "ausencias".

> Más que el control del tiempo era presión psicológica de que si nos movíamos mucho nos iban a echar por no querer el trabajo, siempre nos señalaban de perder el tiempo, si hablábamos, si nos movíamos, todo. (Rosa, extrabajadora, despedida)

> Por ejemplo, ahora hay un lector [de tiempo] que, si te mueves para el baño te timbra, si vas a pedir un permiso, para todas partes donde vayas te timbra y según que le descuentan si se pasan del tiempo se lo descuentan. A mí no me timbra porque yo soy fija, pero ya ayer ya nos montaron la persecución que porque teníamos que timbrar. A todas partes por donde vayan les timbran [a las que no tienen contratación directa con Seatech], no se pueden pasar del tiempo porque se lo sacan. (Isis, trabajadora activa)

Eso desde que ellos implementaron los colectores, unos colectores en la entrada, en las áreas de producción y otras áreas. Ha habido control para hacer las necesidades, para hacer reclamos. Eso fue antes de pandemia, en el 2019. Le pasan la información, la sistematizan y ahí van cogiendo el tiempo y, en la quincena, te hacen los descuentos. Por decir algo, si en la semana te demoraste, a veces suma un día, hora, y eso lo descuentan. (Giobanna, trabajadora activa)

Sin consentimiento mío, claro que contaban con todas las timbradas que me daban, me descontaba. Entonces, no me pagaban lo justo porque me contaban todas las timbradas que me hacían cuando yo iba al baño, entonces eso es un salario injusto de las horas, por hora se va lejos. Yo digo ¿qué hora? las horas que le sacaban todos los días, todos los días, todos los días los timbraron, todos los días. Bueno, yo me iba a quejarme cuando me venía eso, yo me iba a quejar, entonces me decía "Ajá, pero mira que estas son las horas de salida que tienes, las timbrada, son las horas de salidas que tienes aquí, todos son los descuentos". Entonces yo le decía ¡Ah bueno, ¿entonces qué? me voy a mear [orinar] en el baño ahí en la sala [área de producción]! (Laura, extrabajadora, despedida)

[...] una persona en la puerta que timbra el carné de uno, que salimos a las nueve, diez de la mañana. Y ellos tienen que ver a la hora que uno entró, si se demoró, si no se demoró. Y al mes le van descontando, de esos diez minutos o 20 minutos que uno se demora haciendo vueltas, todo eso se lo descartan en la bonificación. Entonces, eso va a sumar. Tú timbras cada vez que vas al baño. Y en el mes te va a sumar ese tiempo. Qué tiempo que demoré. Y si es de sacarle como si fuera un día del que no voy a trabajar, le descartan la bonificación. yo me limitaba a ir al baño. Por muchas ganas que tenía de orinar, tenía que esperar a hacer mi producción. Yo aguantaba ahí. Me iba a terminar esta producción y después iba al baño. Y sí, iba a venir rapidito para poder terminar. Para ganarme el bono en el mes [...] Trataba de ir como unas dos veces. Y aprovechaba cuando iba a almorzar. Y una vez aprovechaba a orinar y... hasta el final. (Inés, extrabajadora, despedida)

Al estar el Área de Limpieza y Empaques feminizada, el control para salir al baño tiene implicaciones particulares sobre los cuerpos de las mujeres, que requieren tiempos adicionales de gestión e higiene menstrual. Los baños están ubicados fuera de la planta, a unos 20 metros de distancia; cada vez que salen, deben timbrar. Entonces, cuando las mujeres demoraban más del tiempo autorizado en una salida al baño —15 minutos al día— algunas eran llamadas a descargos.

> [...] la ida al baño, una vez salí y me demoré, no mucho, y cuando entré me indicaron que, para un descargo. Sí. Cuando ingresé nuevamente a la planta, mi supervisora, que en ese momento estaba la señora Betty Valverde, me dijeron que por incumplimiento me iban a hacer un descargo [...] yo salí al orinal y tenía el periodo [menstruación] y entonces salí a la puerta y ahí en la puerta estaba la muchachita esta [...] la encargada de la puerta era la encargada de la puerta. En aquel entonces, cerraban la puerta y una para salir tenía primero que avisarle a la persona encargada de la línea. (Ericka, trabajadora)

Toda vez que los tiempos de ida al baño empezaron ser contabilizados y tener efecto en la pérdida de bonificaciones y descuentos salariales, las trabajadoras empezaron a intervenir sus propios cuerpos e incorporar prácticas para evitar al máximo este tipo de salidas, sobre todo cuando se encontraban en su periodo menstrual. Alguna de esas prácticas eran el uso de pañales desechables y evitar el consumo de agua. En promedio, las mujeres solo iban al baño dos veces al día.

> [...] cuando una mujer tenían de orinar, si salíamos, cogían pique [horario de mucho movimiento o usuarios del baño] y los timbraba, si duramos mucho rato, timbra, entonces, uno esperaba para poder salir porque esa timbradera, se me iba ese poquito de sueldo que le pagan uno allá, se lo llevaban ellos otra vez [por los descuentos salariales] entonces esos son unos derechos que le negaban a uno [...] me llevaron a descargo una vez porque yo no quise que me timbrara, porque que me iban a bajarme el sueldo, cuando tenía la

menstruación usted sabe que cuando uno tiene la menstruación sale para fuera a cambiarse. Entonces, como yo no quise que me timbrara por eso fue que me demandaron [citación a descargo], casi dos veces. Igual, uno, nosotras nos poníamos paño [...] para no salir tanto porque usted sabe que uno saliendo y ellos timbrando. Entonces, para eso era que uno, yo me ponía paño, no más para una sola salida. Entonces, eso es robarle a uno todo, toda su vida y porque durante que uno está laborando uno no tiene derecho de salida afuera, es su necesidad, pero ellos no permitían eso [...] decía [a quien autorizaba la ida al baño] "dame un permiso tantos minutos rapidito" para que no me timbrara rapidito, pero si me pasaba de rapidito me timbraba [...] eso es una maquinita. Bueno, [...] yo iba rápido al baño, salía y para adentro, hasta los pantalones me venía subiéndome por el camino, quedan como al frente, como de 20 metros al frente [...] de la puerta de la entrada de la zona de limpieza y pues yo camino rapidito porque ya estaba obstinada que me sacaran tanto, tantos minutos, tanta timbrara, iba rápido y venía rapidito. Lo denunciamos, pero ahí no le paran bola a uno [no prestan atención]. (Laura, extrabajadora, despedida)

[...] nosotras nos teníamos que poner toallas maternas o paños para aguantar [no ir al baño en periodo menstrual]. Yo sufro de cólicos desde que soy una señorita y me iban a buscar a enfermería a seguir trabajando, y me iban a buscar así la enfermera decía que la dejaran reposar, porque a mí me daban vómitos, yo me dejaba inyectar, y yo, así como podía, seguía trabajando, esperando la salida. Si usted va para la oficina y se demora, si iba a terapias, el tiempo que me daban para ir a la terapia se medía y lo descontaban del salario y bonificación, si no se cumple con el 100 % la bonificación inmediatamente no se hace, era una agonía. (Helena, extrabajadora, despedida)

Debido a los tiempos prolongados sin ir al baño, varias trabajadoras adquirieron cistitis. Sin embargo, este padecimiento no suspendía los controles excesivos del tiempo.

> Hasta en el tiempo que yo estuve, uno ya no tenía tiempo, ni tiempo para ir al baño, y si lo podía hacer, de pronto en la tarde me denunciaba a la enfermera que no podía ir, porque si yo no orino, a mí me da un dolor o me puede dar una cistitis. Pero la misma enfermera en ese tiempo que yo estaba ahí, era alcahueta [...] Ya en la tarde, podía salir en la lista ¡No, usted sale hoy! [despidos]. Entonces, uno por evitar eso, que lo sacaran, se aguantaba muchas cosas. Eso es lo que le ha causado enfermedades a uno hoy en día. (Sharol, extrabajadora, despedida)

> La líder siempre me negaba el permiso, cuando fui al baño porque no aguanté más, y regresé del baño, la líder le entregó mi carné al jefe y le dijo que era que yo no quería trabajar y yo fui y le expliqué que yo sufría de cistitis. Estaba prohibido hablar con los jefes superiores. Me decían que la que se mueva está despedida, yo como tenía cistitis producto de aguantar tantas horas sin poder ir al baño, tenía que ir al baño cada dos horas, intentaba aguantar todo el tiempo para no perder el trabajo. Si usted iba al baño lo amenazaba, me cortaba la bonificación, si iba al baño me descontaba el tiempo. En la quincena miraban cuántas veces iba a enfermería o cuantas veces tardé en regresar del casino [lugar de almuerzo]; por todo le quitaban el tiempo.

En el año 2023, el Grupo Élite de Inspección Laboral para la Equidad de Género[4] del Ministerio del Trabajo realizó una

4 Este grupo se creó en el año 2022, bajo la resolución 4607, estableciendo "Conformar la Comisión denominada el Grupo Élite de Inspección Laboral para la Equidad de Género, integrada por inspectoras de trabajo y seguridad social, pertenecientes a las Direcciones Territoriales, Oficinas Especiales, la Unidad de Investigaciones Especiales y del Nivel Central del Ministerio de Trabajo, con conocimiento específicos para abordar inspecciones y actuaciones con enfoque diferencial en derechos de las mujeres y de genero con mirada territorial e intersectorial, tendientes a prevenir y sancionar conductas generadoras de violencia de genero conforme a la ley, disminuir la brechas de género en el ámbito laboral y garantizar los derechos laborales de las trabajadoras" (Resolución 4607, art. 1).

inspección en la empresa; los hallazgos registraron quejas de las trabajadoras por el uso de pañales para evitar salidas al baño, debido a los descuentos efectuados sobre sus bonificaciones y salarios. El comunicado de este Ministerio indicó:

> A través de un acta el ministerio [sic] del Trabajo dejó constancia de una visita realizada el pasado 19 de octubre a las 9 a. m. por parte de un equipo de inspectores e inspectoras de la cartera laboral a las instalaciones de la empresa, SEATECH INTERNATIONAL INC., en la ciudad de Cartagena, donde los funcionarios encontraron 26 hallazgos que son materia de investigación, uno de ellos anota: "Descuento ilegal en salarios por control del tiempo en las necesidades fisiológicas".
>
> Frente a este hallazgo el equipo de inspectores dejo [sic] anotación en el acta mencionada sobre una queja de las trabajadoras: "En lo concerniente para la equidad de género en el ámbito laboral, las trabajadoras manifestaron su inconformidad con respecto a presuntos descuentos ilegales al momento de utilizar los baños, de igual forma en el momento que les llega el periodo, según manifiestan que deben usar paños desechables para no generar descuentos en nómina por ausencia en el puesto de trabajo, a falta de desarrollo de la actividad".
>
> Ante la queja mencionada el ministerio del Trabajo, por medio sus inspectores dejaron una recomendación con cumplimiento de carácter INMEDIATO: "Se debe llegar a un acuerdo para no descontar salarios por evacuación de las necesidades fisiológicas", subraya el acta. Los funcionaros de la cartera laboral, además, solicitaron las recomendaciones médicas de las y los trabajadores de la empresa, y notificaron debidamente a las partes. (Ministerio del Trabajo, 28 de diciembre de 2023)

Seatech desmintió estos hallazgos y denuncias públicas insistiendo que el uso de pañales no es una directriz empresarial, sino una decisión autónoma de las trabajadoras que no está mediada por una imposición directiva. Sin embargo, lo que las trabajadoras

—y los hallazgos de la inspección— plantean es que la escasez de tiempos para ir al baño y el subsecuente descuento salarial, o en la bonificación, ha llevado a que las mujeres tomen esta medida, que no ha sido un acto de voluntad, sino producto de la explotación y precarización laboral.

A partir de la inspección realizada a la empresa, el Ministerio del Trabajo comunicó igualmente que Seatech enfrentaba varios procesos.

> La empresa, SEATECH INTERNATIONAL INC. enfrenta **10 procesos** activos, uno de ellos por presunta violación al artículo 149 del código sustantivo del trabajo: "Por realizar retenciones o descuentos a los salarios de los trabajadores sin su autorización".

Además, el ministerio del trabajo adelantó 8 procesos sancionatorios que ascienden a más de 3500 000 000 de pesos, 3 de ellos directamente contra SEATECH INTERNATIONAL INC., y los 5 restantes contra la empresa temporal A TIEMPO SERVICIOS S. A. S, algunas de ellas por violaciones a implementos de trabajo e incumplimientos de recomendaciones médicas como: "No reubicar en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psicofisiológicas y en aptitud de producción de trabajo, los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo" (Ministerio del Trabajo, 28 de diciembre de 2023).

Los procesos disciplinarios por precarización laboral en Seatech no eran nuevos. En medio de la discusión pública por el uso de pañales desechables por parte de algunas trabajadoras, la exministra de trabajo, Clara López, manifestó en sus redes que, durante su periodo, tuvo que imponer varias sanciones sobre esta empresa. Así lo declaró

> La empresa Van Camp's no tiene tradición de cumplimiento de la ley laboral. Cuando fui ministra de trabajo fue necesario multarla por tercerización ilegal en más de una ocasión. En respuesta, no se acogían a programas de formalización laboral sino a demandas buscando evadir sus responsabilidades con los trabajadores y trabajadoras. (Acosta, 2023)

A partir de la inspección laboral realizada en el 2023, y las denuncias públicas de la ministra del trabajo —Gloria Inés Ramírez— se conformó una mesa técnica integrada por representantes de la empresa, los sindicatos y la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo del departamento de Bolívar, para establecer negociaciones que permitieran garantizar derechos laborales. En el desarrollo de una de estas mesas, el representante legal de Seatech, Jaime David Pestana, manifestó lo siguiente:

> La hizo ella [la denuncia de la ministra de trabajo] manifestando que se basaba en esos hallazgos, para afirmar que la gente no podía ir al baño. El control existe, nadie lo está negando, un control con unos colectores los está administrando A Tiempo y se hace por un tema de productividad, como A Tiempo dijo, no se descuenta tiempo por ir al baño, eso que quede claro. Todo eso lo miraremos en los procesos porque estamos abiertos y confirmamos nuestra apertura a seguir trabajando, pero eso que se afirmó de que algunas [refiriéndose al uso de pañales] cada una toma decisión de hacer lo que quiere hacer, pero no se limita la posibilidad de ir al baño. Los controles están. De hecho, nosotros ante las revisiones que se han pedido hemos mirado tanto desde el punto logístico como legal si se puede hacer y hemos encontrado que sí se puede hacer. Existen un concepto del Ministerio, incluso yo le imprimí. Es claro que sí se pueden utilizar tecnologías, sobre todo cuando hay una sala con más de 660 700 personas y, como alguna manifestaba, pensando también en el resto del grupo y pensando en los temas de salud, tampoco se le recarga a la que se queda, cuando hay otras que algunas estarán haciendo cosas justificadas por lo cual no se descuenta absolutamente nada y hay otras que están haciendo otras cosas en detrimento de

> las que están ahí. Eso, ojo, no es descuento de tiempo, simplemente se está pagando por un servicio, por un trabajo, y si el trabajo no se presta, no se paga, eso es básicamente. (Sintrabiofilm, 2024)

Conforme a lo anterior, se entendería que, a partir del colector de tiempo implementado, el tiempo de ir al baño se registra como tiempos de "no prestación del servicio". Ahora bien, parte del problema es que la empresa disponía de pocos baños para el número de trabajadores y trabajadoras. A partir de esta inspección laboral, la empresa construyó baños adicionales.

10 a. m. a 12 p. m.

Inician las filas para el almuerzo. Media hora para comer, diez minutos comiendo.

El momento del almuerzo es la pausa más larga que tienen autorizadas las mujeres para separarse de la línea de producción y es apenas media hora (30 minutos). Al ser tantas trabajadoras y trabajadores, las filas para consumir el almuerzo inician, aproximadamente, desde las diez y media de la mañana. Las trabajadoras van saliendo por grupos, distribuidos por líneas. Dada la cantidad de personas, la mayor parte del tiempo se gasta esperando que los alimentos sean suministrados. Por tal razón, deben comer, escasamente, en diez minutos e, inmediatamente, ingresan a la planta para continuar con la producción.

Las mujeres relatan que el tiempo que se tomen por fuera de los 30 minutos establecidos para el almuerzo, se contabilizan y se descuentan por nómina. Además, en tanto que la producción se mide por hora, el tiempo adicional que se tomen al momento de almorzar les resta posibilidades para cumplir con la meta de producción exigida, o les implica un esfuerzo adicional para hacer la producción en menor tiempo.

Por otra parte, según el relato de las trabajadoras, la comida suministrada no dignifica su trabajo, no es saludable y no cuenta con mínimos de calidad. Para ellas, la alimentación en sí misma

da cuenta de la representación de su trabajo como esclavizado y deshumanizado.

> El receso antes era nada más en el almuerzo, eran unas filas inmensas que prácticamente le daban uno media hora y era la fila, y a veces uno tenía que ingresar con la comida en la boca y guardar, de pronto, la salida al baño porque el tiempo no daba, porque el tiempo nos lo echábamos en la fila [...] Uno sale a almorzar a las diez y media de la mañana. Salimos temprano porque esas son las directrices que la empresa pone, la mayoría que salen a esas horas son las que están en el sindicato patronal. (Luisa, trabajadora activa)

> Porque es que ellos solamente daban media hora, ¿cierto?, pero ¿qué pasaba en esa media hora? Ellos sacaban varias líneas y, aparte de las varias líneas, venían otras plantas como la planta del sellado, de fábrica de embaces y todo ese personal le tocaba hacer una fila. Entonces, eso eran unas dichas filas que uno se llevaba todo el tiempo en la fila, más de la media hora y cuando ya uno llegaba a coger la comida ya había pasado hasta 40 minutos, hasta una hora. Entonces, cuando ya uno entraba era el problemón, que había pasado la media hora de almuerzo [...] entonces como uno se llevó el tiempo en la fila, no le daba el tiempo de entregar la media hora de producción que ellos exigían, entonces aparecían los espacios en blanco de la producción, ya uno tenía problema con esta gente. (Ericka, trabajadora, art. 140)

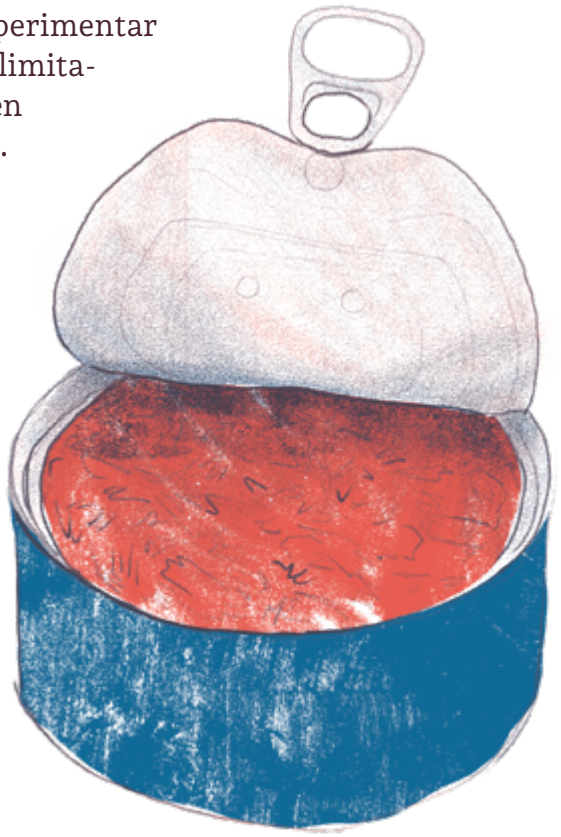
> Las bonificaciones eran mensuales, en la última quincena del mes. Era mucho esfuerzo ganarla porque uno la pierde si no se mantiene en 100 %. El esfuerzo era no ir al baño, no almorzar, porque había tremenda fila, no comía mucho porque la comida me caía mal, su cocción, su aspecto no era agradable, porque así uno sea pobre uno aprende a comer sin grasa, las verduras sin lavar porque una bacteria cogí en el estómago, me hicieron una endoscopia, paraba con unas nauseas [...] Una vez se formó en el casino un bololó [conflicto], porque había en la lechuga un gusanito, esa tiene parásito, salió en el plato, ahí me volví más temática [estricta] para comer

y no permitían entrar nada. Afuera, cuando se va a ingresar, no se puede ingresar nada, un jugo, un maní, nada. En el casino pusieron una cafetería, la colocaron como hace unos seis años, pero tampoco es que le den a uno permiso para ir a comprar, a pesar de que tenía limitaciones de la nutricionista y gastroenteróloga. Que si quería tomar agua había que decir que iba para el baño, no se puede tomar o comer nada durante la mañana o la tarde porque ese tiempo lo paga uno [...] nosotras mismas, no terminaba de comer y directo para el trabajo. (Helena, extrabajadora, despedida)

3 p. m.

Seguir en la producción. Sientes hambre, pero no puedes comer

En tanto que las mujeres deben almorzar entre diez y media de la mañana y 12 y media de la tarde —según les corresponda el turno— cuando van siendo las tres de la tarde sus cuerpos empiezan a experimentar hambre, sobre todo porque, dadas las limitaciones de tiempo y la falta de calidad en la comida, no logran alimentarse bien. Sin embargo, no tienen permitido ingresar y consumir alimentos por cuenta propia, y la empresa tampoco los proporciona; el objetivo es evitar todo tiempo de pausa que pueda detener la producción. Las trabajadoras deben producir con hambre, sed, cansancio corporal, y deben sobreponerse a todo ello para no perder la bonificación y evitar el riesgo de ser despedidas.



[…] ¿sabes lo que es aguantarte un dolor?, ¿sabes lo que es estar con un suspenso?, ¿sabes lo que es tener una fatiga a las tres de la tarde, porque tú almorzaste a las 11? Corriendo a las 11, porque uno tenía que entregar una producción […], y ni llevabas el plátano [es decir, comer incompleto], corrías a hacer los otros 15 productos que tenían que entregar. Eso es algo que es una presión que sientes en tu cuerpo. ¿Y a quién te quejabas? Si te quejabas, te sacaban. Y uno estaba por el día a día, por la plata, por no perder el trabajo. Y aquí, ¿a quién se le denuncia? ¿A la enfermera?, que solo mandaba reportes. ¿A quién le ibas a decir? ¿A la jefa?, ¿a la supervisora?, las que daban soluciones, ellas eran las que decían ¡Ya saliste!, o ¡ibas a salir, yo no sé qué! Uno tenía un régimen. (Sharo, extrabajadora, despedida)

La hora de almorzar era temprana y no había tiempo ni derecho de ingresar nada para merendar, y al regresar del baño incrementaba la cantidad de pescados para procesar. (Mary, extrabajadora, despedida)

De 11 de la mañana a diez u 11 de la noche sin agua y comida, el dispensador de agua estaba caliente y no tenía agua, no daban permiso para ir a tomar agua ¡No podemos dar permisos para tomar agua, estamos atrasados en la producción!, María Emilia Paz y Cesar Flores, Milton Moneri, ellos llegaban y si había algo malo y miraban a quién sacar, le jalaban el carné y le decían ¡Se va! Tengo una compañera que renunció porque la presión era un yoyo [subía y bajaba]. (Helena, extrabajadora, despedida)

Fue porque la jefa del grupo, en el momento en que entró, nos encontró sentadas bajito, o sea, no había producción. Había como un par, pero no teníamos que estar de pie, así que nosotras nos sentamos en la bandita […] Entonces, estábamos ahí porque pararon

—no sé por qué— y nos sentamos un momento. Éramos cuatro, y la supervisora, fue Esperanza. No, no fue justo. Y por eso nos hicieron un descargo. Digo, no me llevaron al cargo, yo me defendí, porque no había hecho nada malo. Solo estábamos descansando. Entonces, nos llevaron a la oficina de A Tiempo [la tercerizadora], y ahí una señora —no me acuerdo el nombre— nos hizo un descargo. (Sharo, extrabajadora, despedida)

8 p. m. a 10 p. m.
Seguir en la producción solo con pan y agua

Antes de las demandas laborales de USTRIAL y Sinaltrainal, las mujeres trabajaban altas jornadas sin horarios fijos; es común escucharles la expresión "teníamos hora de entrada, pero no de salida". Entre la década los 90 y el 2010 las operarias salían entre ocho y diez de la noche; en algunas ocasiones, incluso, salían en la madrugada. Mientras, debían permanecer de pie produciendo y sin alimentación. Solo cuando llegaban estos horarios (ocho o diez de la noche) se les suministraba un refrigerio integrado por pan y agua de panela.

Hora de salida, eso sí, hora de entrada sí, y trabajamos al día a las diez, 11, 12 de la noche con un agua de panela sin limón, con un pan. A mí se me bajaba la moral cuando me daban ese refrigerio, yo decía "ni los presos de Ternera [cárcel de hombres en Cartagena] les dan esto [...] Almuerzos sí, pero allá sacan a almorzar, como son bastantes mujeres, empiezan desde las diez de la mañana hasta las doce y media que salgan mujeres que están sacando. Entonces, una mujer que almuerce a las diez de la mañana y se va a comer un refrigerio de esos a las ocho de la noche, eso sí daba vomito. Yo nunca me tomé esa aguapanela, eso a mí me daba... esa empresa fue pesada con nosotros, uy". (Isis, trabajadora activa)

Cistitis, gastritis. No teníamos alimentos balanceados, no había un horario de alimentación fija, podía almorzar un día a las diez de la

mañana como al otro día a las dos de la tarde. Solo cuando eran las diez de la noche y no habíamos salido, nos daban un pan con agua panela. Esto más que todo eran los días 31 [fin de mes], esos son los días en que las mujeres son más explotadas. Me llamaron varias veces a descargos por demora en el casino [lugar de almuerzo]. (Eloísa, extrabajadora despedida)

Yo pasaba todo el tiempo en la empresa desde las seis, y te repito, desde las siete de la mañana. La segunda salida era a las cinco, pero nunca salía a las cinco, a veces hasta las nueve de la noche y sin cena. A veces nos daban un poquito de agua, avena con arroz, con un pan [...] y así hasta terminar. (Sharo, extrabajadora, despedida)

> Sin comer. Porque allá cuando, y cuando le daban algo, le daban un aguapanela con pan. A esa hora, como a las nueve de la noche, a veces, pues no eran todas las veces. Una aguapanela con pan. Y la gente se desmayaba, venía la ambulancia, venía así, ya me entiende. Yo llegaba a mi casa, que yo decía que yo no quería, yo no quería ir más. Pero yo miraba a mis hijos y si me tocaba era salir a trabajar por ellos. Entonces, venía a esa hora y a buscar, con los uniformes de ellos, ponérselos en orden, dejarles comida hecha. (Irina, extrabajadora, despedida)

Además, la reforma laboral producida durante el gobierno del expresidente Álvaro Uribe Vélez hizo que las horas extras empezaran a contabilizarse a partir de las diez de la noche, es decir, se aumentó la explotación sobre los cuerpos de estas mujeres trabajadoras.

No, yo desde que entré a la empresa, entré con el básico y yo era una mujer del 100 % [producción], yo nunca tuve problema con la producción porque yo me hacía producción de siete de la mañana a diez de la noche, la empresa nunca me dejó, la empresa se aprovechó fue con la ley de Uribe [expresidente de Colombia] que no paga las extras y que nos ponía después a trabajar hasta las siete, ocho de la noche y no nos pagaban las extras. (Isis, trabajadora activa, art. 140)

10 p. m. a 12 p. m.
Llegar a casa y encontrar a hijos e hijas dormidos

Por las extensas jornadas de trabajo, las mujeres regresaban a sus casas entre 11 y 12 de la noche. Ellas destacan que estos horarios de trabajo les dificultaron el cuidado de sus hijos e hijas, puesto que al salir y regresar ya estaban dormidos y dormidas. Algunas de ellas, tuvieron que delegar tareas de cuidado en sus hijas mayores, que también eran niñas, ante la ausencia de redes familiares, comunitarias e institucionales.

Algunas experimentan sentimientos de culpa por no haber participado activamente en su crianza y no orientarles en su formación. Ahora valoran que los mejores años de su vida productiva se los dedicaron intensivamente a Seatech, una empresa que las enfermó progresivamente, llevando a algunas a estados de invalidez. Pese a esto, varias fueron despedidas injustificadamente y llevan años de su vida en procesos de litigio, reclamando derechos laborales, sin haber obtenido pensión o indemnización.

Cuando yo entré a Seatech yo tenía un hijo de 10 años, mi hijo no me veía, me veía el domingo, me decía "Mami tu no viniste" yo le decía "Papi, yo sí vine, pero tu estabas dormido". Yo me iba y lo dejaba dormido y regresaba y lo encontraba durmiendo. Gracias a Dios que mi hijo tuvo la suerte que tenía un papá y siempre estuvo con él, no tuvo la suerte de muchas compañeras que sus hijos se perdieron porque nosotras salíamos a las cinco de la mañana de la casa, regresábamos diez, 11, 12 de la noche, uno no tenía tiempo para los hijos, yo tuve esa bendición de que mi hijo tuvo un padre y él siempre estuvo

con él, lo llevaba al colegio y todo… Yo nunca llevé a mi hijo a una cita médica ni a una reunión porque allá no había tiempo para eso. (Isis, trabajadora activa)

Salía súper tarde y luego que se me terminó la licencia materna, ahí tarde prácticamente no veía a los niños despiertos, cuando llegaba a la casa ya los niños estaban dormidos, o sea, no los veía y en la mañana cuando tenía que salir bien temprano, tampoco los veía… yo no supe qué fue ver a mis niños aprender a caminar, simplemente ya los fines de semana cuando los veía, no supe qué era lo que fue hacerles yo misma una colada, ni de servirles, nada de eso porque salía muy tarde. (Ericka, trabajadora, art. 140)

[…] la empresa me quitó a mí aun estar con mis hijas, con mi esposo que aún se fue y me dejó y algo que bueno es triste, pero Dios me dio fuerza para avanzar. Este, cuando eso, así como yo le comentaba a usted, así como yo salía de mi casa y me encontraba a mis hijas durmiendo, no tenía ni tiempo para ellas, entonces eso fue uno de los motivos que mis hijas, una de ellas, este como quien dice "se enamoró muy temprano", porque como cuando uno está trabajando y no quiere dejar su trabajo porque a veces uno dice "ay y si dejo ese trabajo, ¿cómo le voy a dar a mis hijas?" y más cuando uno está solo, porque a mí me tocó sola con mis hijas y entonces me tocó luchar sola y cuando eso, no, cuando uno tiene casa pagando arriendo, eso fue duro y fuerte. (Melisa, trabajadora activa)

Sí, porque cuando eso tenía mi hija que era menor, me tocaba dejarla sola. Luego tuvo la mayor que cuidar a la pequeña. Sí, porque cuando entré a trabajar los horarios eran extendidos hasta las diez de la noche, ingresaba a las siete de la mañana. La ruta nos recogía a las seis o seis y 20 de la mañana. (Milena, extrabajadora, despedida)

Yo no me di cuenta en qué momento crecieron mis hijos, no pude verlos crecer y el tiempo pasó, solo reaccioné cuando me despidieron y me levanté al día siguiente y vi que mi hijo ya era un adolescente de 15 años, ahí entendí que no había visto crecer a mis hijos. Nosotras entrábamos a las cinco o seis de la mañana y no teníamos horario de

salida, podíamos estar llegando a la casa a la una o dos de la madrugada. Yo salía a trabajar y mis hijos estaban durmiendo, yo regresaba del trabajo y los encontraba durmiendo. No los vi crecer. Nosotras éramos unos robots de producción. (Hortensia, trabajadora activa)

Dos de las mujeres entrevistadas recordaron cómo el agotamiento al llegar a su casa era tal que, en algunas ocasiones, se quedaron dormidas en la silla, hasta que nuevamente les daba la hora de alistarse y regresar a la empresa.

Nosotras de Proceso [el área] salimos a la una de la mañana y toda la planta la dejamos llena, o sea, de pescado, y los compañeros y compañeras que son de máquinas y oficios varios [otras áreas] no pueden salir sin que se acabe el último pescado, o sea, el último proceso que dejamos en la vaina, porque si no eso se daña, nosotras salimos casi a la una de la mañana desde las cinco [de la mañana] que nos paramos para ir a trabajar. Yo me acuerdo, a mí nunca se me olvida, yo me quedé sentada en una silla, me quedé dormida comiendo, me levanté... me levantó el papá de los hijos míos porque ya eran las cinco [de la mañana], o sea, yo sentí que no dormí nada, a las cinco nuevamente me paré de la silla, me bañé y me fui. Nena, cuando llegamos encontramos a las compañeras y los compañeros llorando, los compañeros no se habían ido a su casa; todavía no habían podido terminar el proceso que dejamos, con todas esas mamas de vaina [para indicar que eran grandes], todas esas estaban llenas y les habían dicho que no se podían ir a su casa, sin una comida, nada más de la comida que habían comido del almuerzo. Eso fue algo que detonó, o sea, algo que detonó, que dijeron, no aguanto más, eso fue algo que detonó. (Rubiela, trabajadora)

Y... entonces, nuevamente, empieza la rutina. Las mujeres habían estado despiertas 21 horas, trabajado 15[5] y dormido cuatro.

4 a. m. Levantarse nuevamente

5 Esto, insistimos, aplica para el periodo anterior a las luchas sindicales que lograron regular la jornada de trabajo hasta las cinco de la tarde.

Afectaciones sobre los cuerpos y salud de las mujeres trabajadoras

Conforme a la trazabilidad que ha realizado el sindicato de USTRIAL y Sinaltrainal, una trabajadora que ingresa a Seatech a desempeñarse como operaria en el Área de Limpieza y Empaque, en un periodo aproximado de dos años, empieza a presentar enfermedades de origen laboral y pérdida de capacidad para el desempeño de sus funciones. USTRIAL y Sinaltrainal han señalado que

> La empresa Seatech cuenta con una nómina de 100 trabajadores aproximadamente contratada directamente con contratos a términos indefinido y con 1.800 trabajadores contratados indirectamente con la empresa ATIEMPO SERVICIOS SAS y SERVICIOS EMPRESARIALES LTDA, de los cuales una tercera parte del total de los trabajadores padecen de patologías osteomuscular de origen laboral. (USTRIAL y Sinaltrainal, s.f. p. 4)

Las afectaciones a la salud es una de las principales motivaciones que impulsa a las trabajadoras a sindicalizarse, puesto que, cuando los cuerpos van enfermando y presentando dificultades para responder a las exigencias de productividad, corren el riesgo de ser despedidas. Este riesgo aumenta cuando inician las gestiones médicas para que estas enfermedades sean diagnosticadas como laborales.

De las mujeres entrevistadas en este trabajo, el 96 % manifestó que tiene enfermedades diagnosticadas de origen laboral.

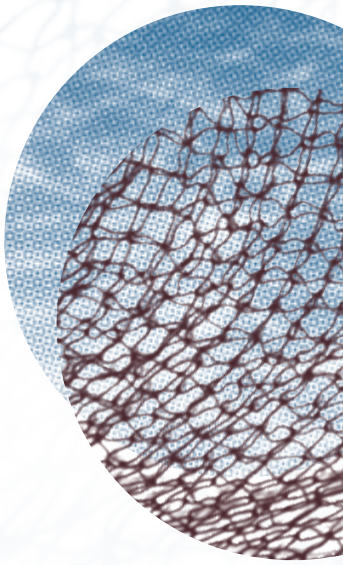
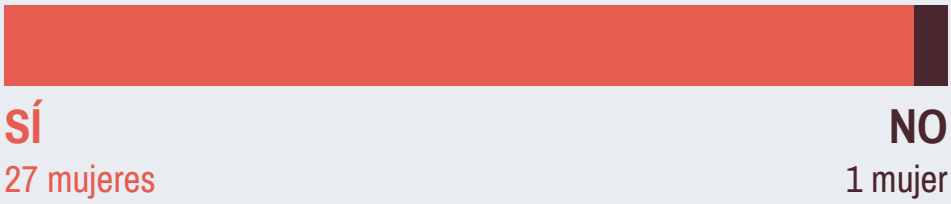


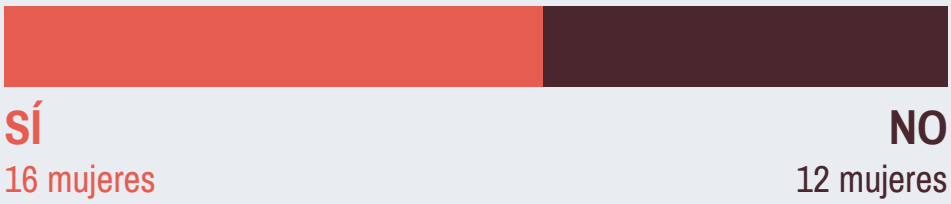
Figura 8. No. de trabajadoras diagnosticadas con enfermedades de origen laboral



Fuente: elaboración propia.

El 57 % de las mujeres manifestaron que han sido diagnosticadas con pérdida de capacidad laboral; esta pérdida oscila entre los 14 y los 22 puntos.

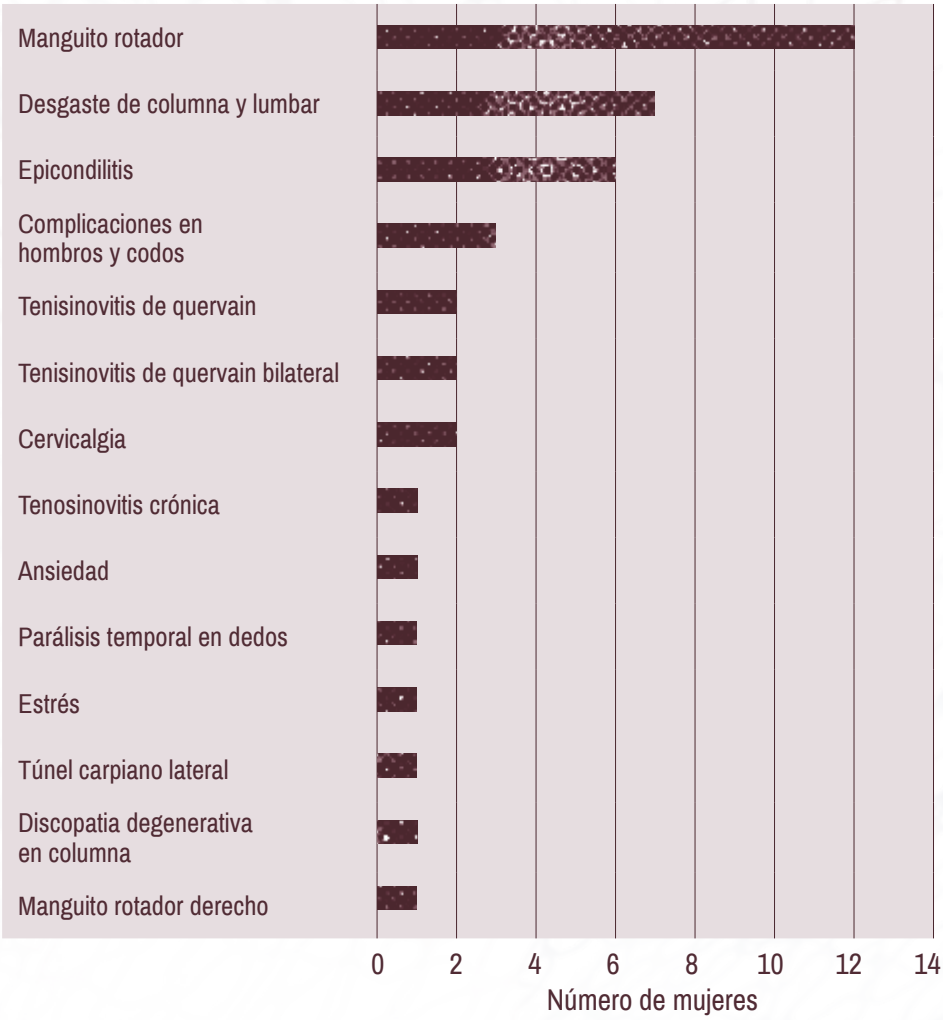
Figura 9. No. de trabajadoras con pérdida de capacidad laboral



Fuente: elaboración propia.

Entre las enfermedades más comunes se encuentran, en orden: manguito rotador, túnel del Carpo, desgaste de columna y epicondilitis. Otras de las enfermedades anotadas por las trabajadoras se relacionan en la siguiente figura.

Figura 10. Enfermedades diagnosticadas de origen laboral



Fuente: elaboración propia.

Las mujeres manifiestan que estas enfermedades han sido adquiridas por las largas jornadas de pie, el movimiento repetitivo en las manos, que se aumenta con las exigencias —cada vez mayores— en la producción que deben entregar para obtener la bonificación; esto, sumado a las temperaturas (calor-frío) bajo las cuales deben manipular el pescado. Adicionalmente, las trabajadoras también deben hacer esfuerzos en brazos y hombros, al tener que subir las bandejas con el atún procesado en la banda transportadora.

> Túnel del Carpo, tengo todos los documentos donde la doctora me manda médico especial, por lo que ella me dice que tengo túnel porque agarré la enfermedad, pues porque como allá exigen ganarse la bonificación y movía más la mano y, aparte de eso, a veces entregaban el producto frío y otros días caliente, fue por eso. (Lina, extrabajadora, despedida)

> [...] hasta el momento, todo mi desempleo me trataron mal, y aún es la hora que tengo un dolor aquí en este brazo, y ahora me palpita esto. Eso es por el trabajo que tuve. Entonces, ¿qué hizo la empresa? Me despidió, y yo quedé incapacitada. Como me decían, hasta el abogado me decía que eso no le iba a servir porque yo salí incapacitada, estaba operada y tenía problemas en el manguito rotador, y aun así me despidieron. Date cuenta, aquí se acabó. O sea, prácticamente no tienen consideración con el trabajador y aun así lo despiden. Eso sí, que a veces ponían ya a última hora el pescado, y era el grande. Esos abrían y eso botaba un fogaje. Eso uno lo recibía [...] y eso pienso yo que también es la raíz de que me ha dado problemas en la salud. Porque al hacer un pescado de esos grandes [...] Entonces, el que tiraba el pescado, lo tiraba a la mesa, el señor que lo tiraba. Entonces, ese fue el que me dio en el pecho, pero tú, como ya te vas, lo vas haciendo rapidito, rapidito, entre comillas, para que no te deje el "búho", entre comillas, para que te dé tiempo de lavarte y de limpiarte [antes de salir de la planta]. Entonces, ¿qué pasa? Contraste caliente y frío. Entonces, ¿qué pasa? al tiempo de salir, más la brisa, que en la noche, que cogías tú para el transporte

> mientras te lleva a tu casa. Todo eso fue parte de lo que afectó el cuerpo y la salud de uno. (Sharo, extrabajadora, despedida)

Frente a las enfermedades de origen laboral, encontramos cuatro prácticas por parte de la empresa Seatech: i) negar permisos médicos, sobre todo cuando se trata de medicina especializada, toda vez que interpreta que, de estas consultas, derivarán procesos diagnósticos sobre enfermedades de origen laboral; ii) despedir a las trabajadoras cuando sus cuerpos empiezan a enfermarse y disminuir su capacidad de producción; iii) negligencia frente a las recomendaciones médicas que sugieren retirar a trabajadoras del Área de Limpieza y Empaque, y reubicarlas en otro puesto de trabajo que no empeore sus condiciones de salud y permita la respectiva recuperación, y iv) realizar retenciones salariales y descuentos —o pérdida— sobre las bonificaciones por los tiempos que las trabajadoras destinan a procesos médicos y de rehabilitación.

El sindicato ha dicho que, para evitar el deterioro prematuro y progresivo en la salud de las trabajadoras —y los tiempos de ausencia del trabajo por estos motivos—, la empresa debe disminuir sus niveles de explotación laboral, que son la causa del problema. La práctica de la empresa es tratar los cuerpos de las mujeres como sacrificables y desechables, incurriendo en despidos cuando estas se enferman y disminuyen su producción.

> En el 2012 me despidieron porque presento los papeles de situación medicada. Nunca me dijeron por qué. Denuncié el caso y me hicieron una tutela. Me pusieron 6 meses a trabajar en la casa. En junio o julio me dieron otra vez la entrada. Ahí me tocó poner una demanda, la gané, se fue para los tribunales y la gané. Hoy estoy con Seatech [contrato directo]. (Melisa, trabajadora activa)

> Sí, yo estaba laborando en la mesa y sentí corrientazos, sentí que las manos se me dormían. Fui al médico y me diagnosticaron túnel carpiano, ahí fue que me despidieron. Yo no dije nada porque allá no se podía decir nada porque echaban. (Francia, extrabajadora, despedida)

> Mi despido fue injustificado, yo no hice nada malo, solo estaba enferma. Denuncié al Ministerio del Trabajo y ellos avalaron despido. (Natalia, extrabajadora, despedida)

Incumplimiento o negligencia frente a las recomendaciones médicas

Las trabajadoras han señalado que uno de los incumplimientos de la empresa en detrimento de su salud está referido a la desatención de las reubicaciones del puesto de trabajo, dadas las enfermedades de origen laboral que dificultan el desarrollo de sus funciones. Frente a las afectaciones a la salud que presentan las trabajadoras —y las cuales han sido diagnosticadas— la reubicación es una medida que permite preservar el derecho al trabajo en condiciones dignas.

La ley 776 de 2002, "por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales", en su artículo ocho hace referencia a la reubicación de trabajadoras y trabajadores, estableciendo lo siguiente

> Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios.

Las trabajadoras relatan una respuesta negligente por parte de Seatech frente a las recomendaciones médicas que sugieren la reubicación. Por lo general, dilatan la reubicación, argumentando la ausencia de otros puestos de trabajo compatibles con las características de las recomendaciones médicas o, una vez reubicadas, no entregan la dotación requerida. Así mismo, la empresa —pese a las recomendaciones— persiste en exigir la misma producción, aunque la disminución de capacidad indique que las trabajadoras ya no pueden cumplir con estos estándares.

En este contexto, han sido las exigencias realizadas por USTRIAL y Sinaltrainal —muchas veces, a través de procesos jurídicos— las que han logrado que la empresa cumpla con las recomendaciones médicas.

> Sí, tuve una reubicación porque yo estaba en el área de producción como operaria en limpieza y cuando entré, a los tres años estaba incapacitada, pues yo llevé mis documentos por todos mis especialistas tratantes y la misma Equidad en su momento, que era mi ARL, me dio un documento soportado donde me tenían que reubicar, pero no dentro de la planta de producción, me tenían que sacar del área, duré seis meses en la oficina de A Tiempo Servicios, sentada peleando mi reubicación porque lo que me decían ellos era que no tenían dónde reubicarme. Entonces yo les dije que si no tenían dónde reubicarme yo me quedaba sentada ahí, entonces me dijeron que no me podían pagar un salario, yo les dije bueno, si no me van a pagar salario no me paguen, pero yo no puedo irme de aquí porque yo estoy cumpliendo con mi horario de trabajo. Duraron seis meses en el proceso de reubicación. Entonces, después me dijeron que me iban a llevar para mantenimiento para que ayudara a los compañeros a pasarle el destornillador y un martillo, yo les dije que yo no podía coger eso porque yo no estaba apta para eso. Entonces, después me llevaron a varios sitios para la cuestión del tema de la reubicación y, efectivamente, llegó la chica de la ARL de la Equidad Seguros y dijo que no, que me tenían sí o sí que reubicar, entonces fue cuando me reubicaron en producto terminado en bodega siempre. Bueno, cuando me iba a reubicar me dieron el uniforme y no me dieron botas, porque, mis recomendaciones médicas dicen que yo tengo que usar calzado de suela blanda y ellos en su momento alegaron que no tenían ese tipo de botas. (Giobanna, trabajadora activa)

> Me citó a varios descargos, el cual yo desconocía de eso, uno de esos fue que la empresa me exigía, sabiendo que ya yo estaba enferma y reubicada por la junta regional [...] y me exigían una producción el cual ya yo no podía porque me dolían mucho las manos y el pescado muy caliente, muy grande y yo no podía, o sea, me sentía mal y no podía agarrar ese pescado caliente y muy pesado. Igual, mis recomendaciones dicen que solo eran cinco kilos, pero esos eran unos pescados gigantes que pesaban como más de diez kilos digo yo, y mi médico me dijo que yo no podía alzar ese peso. [...] para mí no hubo reubicación como tal, porque mi recomendación dice que tenía que evitar movimientos repetitivos y de igual me reubicaron, pero yo seguía haciendo lo mismo. (Ericka, trabajadora, art. 140)

La empresa asume las recomendaciones médicas como pérdidas en la producción; por esta razón, las desatiende e, incluso, ha despedido a las trabajadoras cuando realizan las actividades sugeridas por dichas recomendaciones.

> Porque salimos diez minutos antes de las cinco porque veníamos, este... las recomendaciones médicas dicen que uno tiene que hacer pausas activas diez minutos antes de cada hora, nosotras salimos diez minutos antes de las cinco a hacer las pausas activas y cuando salimos al día siguiente que regresamos nos encontramos un grupo desactivadas [se desactiva el carné y la trabajadora no puede ingresar a la empresa]. (Liana, trabajadora, art. 140)

> Yo entré con Recursos Especiales, después me pasaron para A Tiempo, cuando pasaron para A Tiempo fue que me operé y cuando se formó el sindicado que entré otra vez de nuevo, me despidieron

de nuevo porque llevaba una carta de reubicación y porque formaba parte del sindicato, fui despedida. (Isis, trabajadora activa)

El despido que me hicieron ahora últimamente fue por medio de una parada, de la parada [tiempo donde se suspende la operación en la empresa] y pum, y después que me iba a entrar me dijeron que no porque yo no tenía ninguna clase de recomendación, que yo tenía que volver a firmar otra vez contrato, ya teniendo mi patología metida en la empresa, para que, más bien, para que se pierda porque si yo firmo nuevo contrato y ya, todo lo que yo tengo metido en la empresa, la demanda y eso, se pierde en el acto. (Laura, extrabajadora, despedida)

Negación de permisos para citas médicas y procesos de rehabilitación

De igual forma, la empresa negaba —y sigue negando— de manera permanente los permisos para citas médicas y terapias de rehabilitación; estos tiempos también son entendidos como faltas en la prestación del servicio.

Al respecto, es importante lo que ha señalado el Ministerio del Trabajo (2018)

> [...] debe señalarse que los permisos para atender citas médicas que solicite el trabajador consideramos que deberán ser determinados en el Reglamento de Trabajo, así como las condiciones en que se concederán, ya que si bien el empleador está obligado a otorgar permisos, el uso de las citas médicas debe ser racional y que no puede ser utilizado por los trabajadores como una manera de evadir sus responsabilidades laborales. No obstante, al no estar regulado dicho derecho por parte de la legislación laboral, la empresa tiene autonomía para reglamentar las condiciones y circunstancias en que otorgará dichos permisos. Es importante anotar que ***dentro de la autonomía que tiene la empresa no está la facultad de impedir que el trabajador acuda al médico, sino que se limita a fijar las condiciones en que se le concederá el permiso al trabajador***. Las citas médicas son

> casos particulares que deben ser evaluados individualmente por cada empresa para así decidir la forma en que otorgará dichos permisos, siempre dentro del marco legal que confiere el reglamente de trabajo, donde debe estar regulado este aspecto. Por lo que es evidente que el otorgamiento de los permisos debe guardar un equilibrio entre las necesidades del trabajador y las necesidades de la empresa, puesto que dichos permisos pedidos por el trabajador deben ser racionales y sin caer en abusos, de suerte que la empresa debe buscar la forma de asegurar que no se afecte su operatividad ante posibles abusos en el uso del derecho a asistir a citas médicas. (p. 2)

Las trabajadoras realizan sus solicitudes de permisos médicos y la empresa publica —bajo su absoluta discrecionalidad— una lista con los nombres de las trabajadoras a las cuales se les autorizó el respectivo permiso, sin considerar la urgencia y necesidad de estas atenciones. Así, al no aparecer en la lista, el permiso solicitado registra como no autorizado. Como dijimos antes, en varios casos, la negación de permisos tiene por intención evitar que las trabajadoras tramiten sus diagnósticos para enfermedades de origen laboral. De igual forma, bajo lógicas clasistas, asumen que las mujeres trabajadoras deben soportar y trabajar con dolor, o que siempre exageran —o mienten— en cuanto a sus padecimientos.

> Había una enfermera ahí, uno pedía permiso y ya tenía la orden de no darla. Era directamente con Seatech, ella era. Ella era como la enfermera, Julieth Padilla. Si ella le daba el permiso a uno venía acá el jefe y no hay permiso, o sea, ya había una barrera para no darle el permiso a uno. […] yo me sentía mal y yo acudí a un médico particular, entonces según el médico, a varias compañeras que están conmigo les pasó el mismo caso, que el médico dijo que esa no era la firma de él, que él no había hecho esa incapacidad. Cuando citaron los cuatro primeros, los cinco primeros, dijo eso, pero ya cuando llegó la mía fue la última, dijo que se le había perdido el talonario y el sello, que él no había hecho esa incapacidad, entonces por eso. (Isis, trabajadora activa)

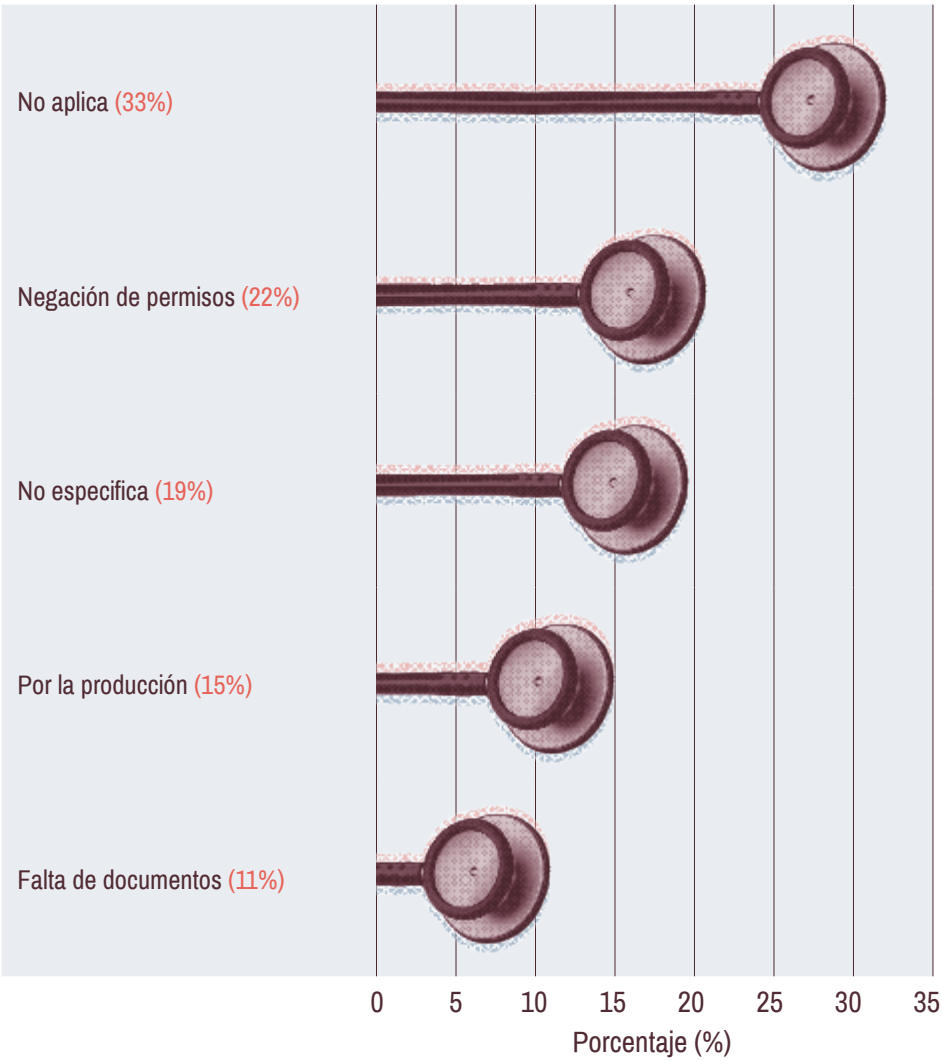
Quien autoriza el permiso para que usted salga es Seatech. Por ejemplo, tengo una cita el lunes, yo pedí mi permiso para el viernes que es con el ortopeda, ya voy a pedir el permiso, de Seatech una oficina con personal de A Tiempo, después vas y te pides en la lista, si no apareces en la lista, no hay permiso y más si sabían que era con especialista, porque sabían que estábamos haciendo vueltas para las enfermedades laborales. (Luisa, trabajadora activa)

Eso era constante, eso ha sido siempre, los trabajadores le niegan las citas para hacerse proceso de rehabilitación de terapia. Montaba mis permisos y ellos decían que había bastante ausentismo y me negaban mis permisos. Esa es la justificación que daba la empresa. A tiempo Servicios, porque era la bolsa de empleo, pero quien daba el permiso era la empresa Seatech. Uno se acercaba donde el muchacho encargado por qué habían negado el permiso o ellos sacaban un listado, si uno tenía terapia salía más temprano. Todavía es la hora, uno se quejaba era ahí e informaba al sindicato. Como sindicato si hemos puesto denuncias y querellas. Ahora que estoy en el área de etiquetado si me han negado también. (Giobanna, trabajadora activa)

Cuando me fracturé ellos a mí me mandan para el médico que estaba dentro de la empresa y el médico me dijo ¡Jum, tú no tienes nada, tú lo que tienes es un pequeño esguince, póngase sus botas y vaya a trabajar! El pie se me puso gordo y yo me caí, ellos me mantuvieron una hora mientras se me pesaba el dolor, cuando vieron que no podía más, me dieron un permiso para ir a la clínica. En ese entonces yo no hacía parte del sindicato, fue una lucha, yo solo por eso pienso que la empresa se aprovechó de que yo no tenía conocimiento y abuso en ese sentido, no denuncié porque no tenía el conocimiento de eso. (Lina, extrabajadora, despedida)

En esta documentación, de 30 trabajadoras, 18 manifestaron haber tenido barreras de acceso a servicios médicos, siendo la más frecuente la negación de la empresa para la asistencia a citas.

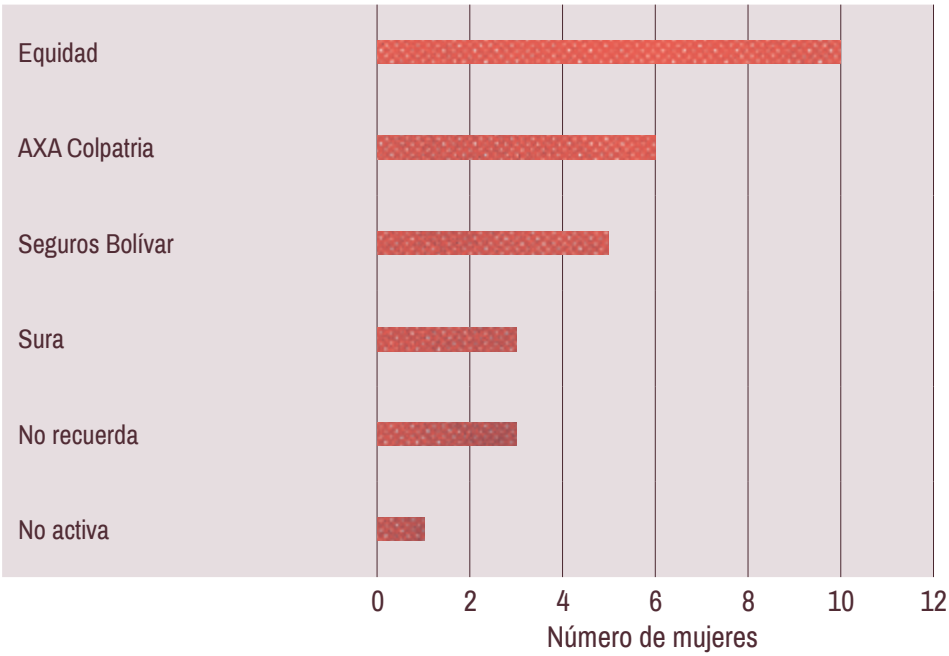
Figura 11. Razones de las barreras de acceso a servicios médicos



Fuente: elaboración propia.

Por otra parte, el sindicato ha planteado la posibilidad de una alianza cómplice entre la empresa Seatech, la tercerizadora A Tiempo Servicios S. A. S. y algunas ARL para evitar que las enfermedades de origen laboral sean calificadas como tales. Algunas trabajadoras relatan que su respectiva ARL ha desconocido enfermedades que ellas han adquirido en el ejercicio de sus funciones en el respectivo puesto de trabajo.

Figura 12. ARL a las que están afiladas las trabajadoras



Fuente: elaboración propia.

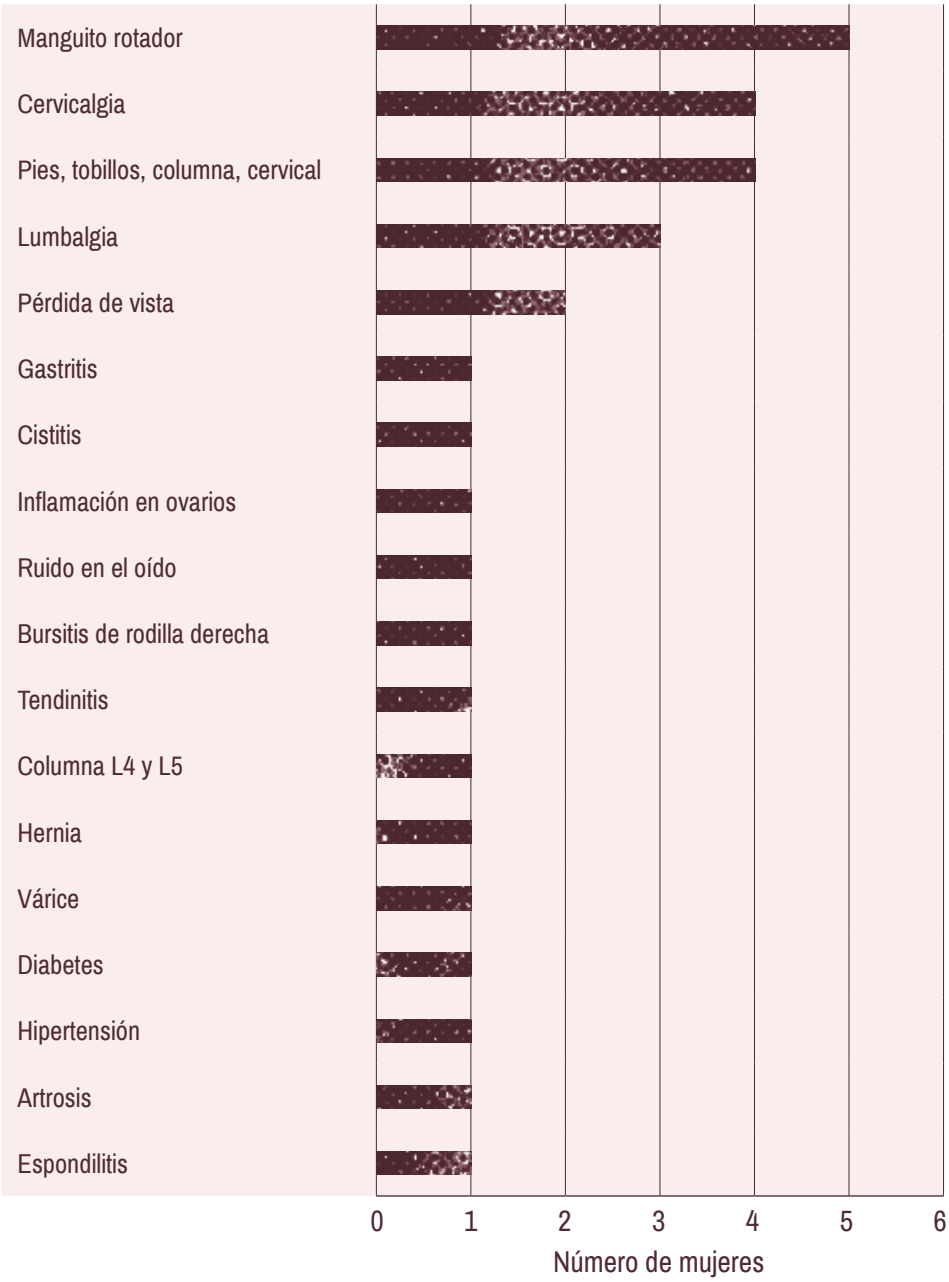
Del total de mujeres consultadas, nueve manifestaron que las ARL se han negado a diagnosticar enfermedades adquiridas en el trabajo.

Figura 13. No. de trabajadoras que manifiestan negación de diagnósticos para enfermedades de origen laboral

Fuente: elaboración propia.

Entre las enfermedades no diagnosticadas se encuentran las siguientes, según manifestaron las trabajadoras.

Figura 14. Enfermedades no diagnosticadas como de origen laboral



Fuente: elaboración propia.

Las trabajadoras así lo relatan

Las ARL nos pone trampas cuando ponen las calificaciones. Cuando uno va a la pérdida de capacidad, le dejan caer cosas para que uno se agache, es una estrategia mala para uno. Va uno a la EPS, no le quieren dar una incapacidad, le dan terapias físicas y después de las terapias tengo que ir a trabajar, me hago rehabilitación y me mandan a trabajar; duro en la rehabilitación una hora y tengo que regresar a la empresa porque esos horarios no son negociables. Desde que entré yo fui donde la doctora y no me entregó ni mi documentación, entonces no me he podido meter en el proceso, no me dio ni las recomendaciones, yo fui fue a sentarme en su computador [...] si yo cojo la terapia en la mañana me toca regresar a laborar, entonces qué función es esa, si el mismo día ni descansa ni reposa, cómo se va a mejorar uno, y así tienen el descaro de decir en la ARL que esas enfermedades nos son progresivas. (Luisa, trabajadora activa)

Bueno, me atendía, lo único que me dijeron porque yo tengo el manguito rotador, me vieron, pero ella me dio los exámenes y me los dio después, para darme la recomendaciones enseguida, me atendió la muchacha y me dictó, me dictó mi enfermedad que tenía, que tengo, porque no la tenía, todavía la tengo, y las recomendaciones si me dijo "no, yo te la mando a la empresa" por fin que en eso no me las mandó a la empresa y fue cuando me despidieron, me dijo que no representé la recomendaciones, ahí fue que me despidieron. (Laura, extrabajadora, despedida)

Fui a Salud Total, me dio mis patologías laborales, las mandó a la empresa la información, Ellos dicen no, se las pasamos a la ARL, la ARL se niega y dice que no son laborales, me mandan a la Junta Regional de Bolívar, la encargada de regir la salud y me citan a una cita médica, me hacen valoración, los estudios lo dicen, físicamente te los veo y nuevamente la ARL dice no. Se lo mandan a la Junta Nacional que rige en Bogotá, ahí pedí permiso y se me negó. Me tocó incapacitarme para poder ir rápido porque en la empresa en cualquier momento me podían echar, tenía que ponerse trucha. Cuando llego a la junta nacional, la doctora se enoja porque me mandaron en

> transporte terrestre y llegué hinchadísima, la doctora se enoja "Esta gente por qué siempre es lo mismo si saben que es laboral, no te preocupes en diez días hábiles" [manifiestan en la Junta Nacional]. Me diagnosticaron que era laboral, lo notifican a Colfondos, a EPS Salud Total, a Equidad y notifican a Seatech y A Tiempo Servicios, ahí mis patologías quedan en firmes porque ellos dicen sí o no. Y ellos dijeron, y ellos tenían la obligación de atender con mi patología laborales, ahí me empezaron a atender, empecé en el 2015 y en el 2019 me dieron la aceptación de patologías. (Helena, extrabajadora)

Las afectaciones sobre la salud, y las dificultades para que sean diagnosticadas y atendidas, remiten nuevamente al sistema de bonificaciones. Dejar a la mayoría de las operarias con el SMLMV —para que aumenten su ingreso a través de la bonificación— ha generado un escenario de extrema explotación. Además, a través de este sistema, la empresa evade su responsabilidad como actor que ejerce violencias laborales y económicas contra las mujeres trabajadoras, sugiriendo que las decisiones que ellas toman sobre sus cuerpos —hasta su enfermedad— para obtener la producción exigida, es un ejercicio autónomo. Sin embargo, es la profunda arbitrariedad que opera sobre la bonificación (cómo se obtiene, cómo se pierde) la que genera este escenario, ante la precariedad del salario mínimo para mujeres que, en muchos casos, llevan la jefatura de sus hogares. Esto en una ciudad como Cartagena, que es de las más costosas del país, lo que aumenta la insuficiencia de este salario.

Como decíamos en acápites anteriores, la empresa Seatech determinó que los tiempos que las trabajadoras invierten en su salud (citas médicas, terapias de rehabilitación, incapacidades) también conllevan a la pérdida de bonificación, al contabilizarlos como ausentismo laboral. Esta medida tiene como efecto que las trabajadoras eviten solicitar este tipo de permisos; de esta forma, la responsabilidad va recayendo en la trabajadora, no en la acción del empleador. Además, si asisten a las citas médicas y les retienen salario o pierden bonificaciones, el tiempo que destinen a este reclamo laboral también es contabilizado y descontando por nómina, porque estos tiempos también se registran como ausentismo laboral.

Una de las líderesas sindicales aclaró que a ellas también les están descontando el tiempo de representación sindical, esto es, acompañar a una trabajadora en el proceso de reclamo por vulneración de derechos laborales. Sin embargo, lo que hace la empresa es que no contabiliza el tiempo del trámite en sí mismo, sino el tiempo que demoran en el movimiento (traslados) de una zona a otra en la empresa (de la planta a la oficina de recursos humanos y viceversa). El punto es sugerir que las trabajadoras no pueden disponer otro uso del tiempo, distinto a producir ganancias para la empresa.

> La bonificación, eso es una también, porque son para las mujeres que ganan el mínimo, si la persona se incapacita dos veces pierde la bonificación, entonces, ¿qué pasa? Que las mujeres enfermas así van a trabajar, las mujeres no piden permiso para ir al médico con tal de ganarse la bonificación, porque por dos incapacidades que tenga le quitan la bonificación y así quedaban las mujeres enfermas. No, si ahora las mujeres entran y al año ya están enfermas, pero es por eso.

Ocurrió muchas veces por días que no trabajamos por incapacidad, me descontaban ese tiempo y de la bonificación. La bonificación era trabajo extendido que uno no debía trabajar. Por mis hijos porque uno habla, pierde el trabajo de los hijos y enseguida despedirán a la persona. Solo por conservar el empleo. Me ocurrió entre cuatro o cinco veces. (Milena, extrabajadora, despedida, art. 140)

Las bonificaciones que dan mensual, pero por lo menos la empleada que se va a ganar esa bonificación no puede ir al médico, si pierdes un día o te incapacitas un día pierdes 200 000 o 100 000 pesos, si vas a una cita médica y te pasas del horario tienes que compensar ese

> horario. En el Área de proceso [Limpieza y Empaque] se maneja horarios que entra a las seis de la mañana para recompensar tiempo de no perder la bonificación. Todos los meses hasta que se acaba el año.
>
> Sí los hacían [descuentos], no nos dábamos cuenta o cuando reclamábamos no nos daban ninguna respuesta favorable, siempre se justificaban en que nos movimos mucho del puesto. No las pedía [citas médicas], prefería solicitarle a la EPS las citas para después del trabajo o los días sábado para no tener problemas y cancelaba las citas cuando me tocaba trabajar el sábado. Todo permiso lo descontaban de las horas de trabajo y también lo descontaban de la bonificación, por ejemplo, si regresabas en la tarde por alguna cita médica solo te pagaban medio día. Sí, bonificación, las enfermedades se originaban por las bonificaciones, uno hacia más de la producción por alcanzar la meta. (Eloísa, extrabajadora despedida)

Las enfermedades las genera, entre otras, el esfuerzo por obtener la bonificación, y se desatienden las enfermedades por no perder la bonificación o evitar retenciones salariales. Una de las lideresas sindicales comentó que otra estrategia que se implementa para que las trabajadoras asistan a citas médicas o terapias de rehabilitación es la reposición de tiempo, es decir, llegar más temprano o salir más tarde de la jornada habitual de trabajo. Al respecto, es importante lo que en esta materia ha planteado el Ministerio del Trabajo (2018)

> Por ello, siendo para el Empleador una obligación el procurar la salud del trabajador es su obligación conceder los permisos remunerados necesarios para que la atienda, sin que sea dable obligar al trabajador a que reponga el tiempo dedicado para el efecto, pues para el trabajador tanto el salario como el descanso o el tiempo requerido para ello son derechos fundamentales irrenunciables, y el descontarle para atender la salud sería colocarle una carga adicional a la situación de por si gravosa del trabajador, en cambio, la carga que el Empleador soportaría por esta situación, podría sobrellevarla fácilmente, sin que por ella se rompa el equilibro contractual. (p. 2)

Condiciones laborales de riesgo

Por otra parte, las trabajadoras no siempre han contado con la infraestructura y dotación suficiente y adecuada para el desarrollo de su labor. Es preciso recordar que, en los inicios de la empresa, las mujeres no contaban con gafas y protectores auditivos para procesar el atún de manera segura. Igualmente, las botas no eran repuestas oportunamente, de manera que, el desgaste en las mismas aumentaba el riesgo de deslizamientos.

> Sí, claro, la dotación, o sea, eran las gafas y las botas, solamente esa era lo que le daban a uno. Por ejemplo, nosotros años atrases no le daban a uno de pronto unas gafas transparente de seguridad ¿por qué?, porque uno procesando le podía caer un sucio en el ojo, a muchas y muchos nos cayó sucio en el ojo, tenía uno que ir a enfermería para que le echaran unas gotas y se le irritaba unos días. Sí. En su momento, cuando ingresé en 2007, no nos entregaron protectores auditivos inmediato con la dotación y el ruido de la planta afectaba demasiado. Eran los inicios de la empresa y entonces se trabajaba de forma precaria. (Liana, trabajadora)

> Antes no nos entregaban bien las dotaciones, solo nos cambiaban las botas cuando estaba lisas y uno se podía caer, ahora sí la entregan mensual, pero antes no daban capacitaciones y hacíamos fuerzas indebidas por cumplir con la producción. (Hortensia, trabajadora activa)

Por otro lado, las condiciones físicas de la planta también presentaban escenarios de riesgo para la seguridad y bienestar de las trabajadoras, algunos de los cuales permanecen. Uno de ellos refiere a las condiciones del piso, puesto que la manipulación del atún hace que este permanezca mojado y aceitoso, generando riesgo de deslizamiento. De igual forma, tener que subir bandejas pesadas a la banda transportadora supuso la ocurrencia de accidentes laborales.

> En mi segundo embarazo, en el 2009, tuve un accidente laboral, me resbalé porque las botas no estaban buenas y el piso estaba lleno de

aceite, las colas de los pescados grandes, en la bota bastante aceite y ahí lo ponían, porque los ponían ahí, pero todo ese aceite quedaba ahí, me iban a pasar una bandeja metálica, pesaban por ahí como unos cinco o seis kilos para enganchar los lomos y yo me resbalé y me fui de pique. Eso tuvo una repercusión en el embarazo, yo estaba embarazada de mellos, pero Colpatria, que era la ARL, no me lo quiso reconocer, no lo puso en la historia clínica, me iban a hacer un legrado, cuando salí me puse mal con un dolor, me mandaron una clínica de urgencias, el golpe me había afectado un embarazo, el feto se había convertido en un embarazo, me iban a hacer un legrado, pero no sabía que tenía un mello. (Helena, extrabajadora, despedida)

Una compañera le cayó encima [la bandeja llena de atún] pues ella estaba laborando y como la montó arriba le cayó, cuando le cayó se le golpeó la mano y se le fue floja, y se la llevaron para el médico. Igual, le pusieron echar un vapor todo y para dentro, ya a seguir trabajando. Los riesgos de seguridad, sí, el piso estaba siempre mojado, las bandejas a veces uno las va montado una sobre de otra, digo que eso es riesgo que uno le caiga encima entonces y los topos aquí lo ponían cuando tenían visita en las orejas nada más. (Laura, extrabajadora, despedida)

Nosotras teníamos unas botas y nos tocaba pasar por unas escaleras y una charca. No había hombres y a nosotras nos ponían a pasar bandejas grandes, pesadas, que nos podían dar problemas en los hombros. Pesaban mucho esas bandejas. Nunca denunciamos nada, nosotras no podíamos denunciar nada porque de una lo sacaban. (Sharo, extrabajadora, despedida)

El piso, le caía el aceite del pescado. Todas esas cuestiones lo mantenían húmedas. Siempre el piso estaba húmedo, con el aceite, con las cosas que se caían del pescado. Eso era un peligro [...] cuando la banda estaba llena, teníamos que seguir produciendo. Aún la banda estaba llena, que ya podían venirse las bandejas llenas de pescado. Que muchas veces nos pasó. Se venían [se caían] porque esto estaba repleto hasta arriba [...] Pero ellos no les importaba, sino que ellos estuvieran, hasta que no se terminara el último pescado, no nos soltaban.

Además, han manifestado que, actualmente, en la empresa hay dos plantas de producción, en una la temperatura es mucho más alta, de manera que las mujeres permanecen altas horas trabajando en esas condiciones climáticas. Pese a lo anterior, no siempre disponen de agua fría para su hidratación.

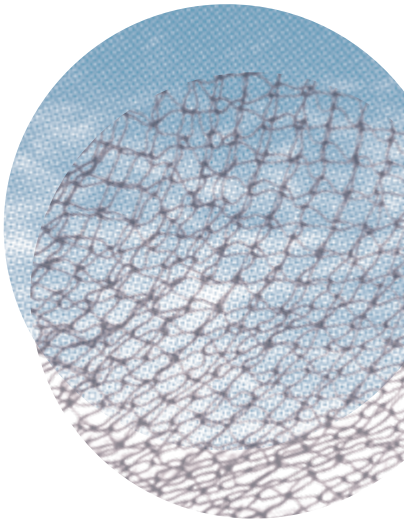
> En la empresa, bueno, allá donde yo trabajo, yo digo que así es el infierno, eso hace una calor que uno no aguanta la calor. Por ejemplo, yo me salgo de la planta, pero los pelados son suministrados que entran nuevos se aguantan. Ahora mismo ayer paso que nosotros tenemos un termo con hielo y ahí tomamos agua, ayer prohibieron que no podíamos tener el termo. Hay unas neveritas, pero eso como somos tantos no alcanza a enfriar, por ahí del medio día para abajo eso ya el agua está caliente. Eso es un atropello contra nosotros. (Isis, trabajadora activa)

Si bien, algunas de las condiciones antes expuestas han cambiado —la dotación, por ejemplo—, insistimos en anotarlas porque los daños sobre los cuerpos y salud de las mujeres ya se produjeron, y ellas deben lidiar con los padecimientos que esto les ha generado en el transcurso de sus vidas; que se agravaron con las exigencias del trabajo y las dificultades para atender su recuperación por las barreras impuestas por la empresa. Además, es importante resaltar que las mujeres que fueron despedidas por enfermedades laborales, algunas de las cuales están en los 60 años, no han tenido periodos de vejez tranquila porque deben estar en procesos de litigio contra la empresa y atendiendo las afectaciones corporales que se produjeron en el marco de su trabajo, sin que la empresa asuma su responsabilidad. Además, el estado deteriorado —y doloroso— en el que se encuentran sus cuerpos, les impide ubicarse en otros oficios para continuar su vida productiva y generar ingresos. Entonces, la empresa no solo las enfermó progresivamente, sino que las desempleó y las empobreció (aún más).

Despidos injustificados y violencia antisindical

En este acápite abordamos los despidos injustificados realizados por Seatech y A Tiempo Servicios. Por un lado, estos responden, como decíamos antes, a la lectura de los cuerpos de las trabajadoras como sacrificables y desechables cuando ya no alcanzan los estándares de producción exigidos, dado el deterioro que presentan sus cuerpos por enfermedades de origen laboral. Por otro lado, los despidos injustificados responden a violencias antisindicales[6] aplicadas por las empresas mencionadas para contener la organización y demandas de los trabajadores y trabajadoras. En este mismo sentido, se aplicó el artículo 140 a líderes y lideresas sindicales.

Los relatos de las trabajadoras dejan ver dos móviles que configuran el hecho victimizante del despido injustificado: enfermedades laborales y sindicalización. Conforme a la información recolectada en esta indagación, entre la fecha de sindicalización de una trabajadora y la fecha de su desvinculación —que realmente opera como despido—, por parte de las empresas, transcurre entre seis meses y tres años.



6 Entendemos como violencia antisindical todas las prácticas de la empresa —a través de represión física (en alianza con la fuerza pública, actores armados u otros), el uso abusivo de políticas empresariales internas, el uso abusivo del derecho penal o acciones simbólicas— que operan con el móvil específico de vulnerar el derecho a la libre asociación sindical, así como impedir acciones organizadas de trabajadoras y trabajadores dirigidas a exigir el cumplimiento de derechos laborales.

Tabla 5. Trabajadoras no activas en la planta y fecha de desvinculación

Víctima	Edad	Fecha ingreso	Fecha sindicalización	Fecha de desvinculación	Motivo	Años de trabajo
FM	57	2006	2010	2010 2012	Despido	6
AAP	52	2008	2014	2015	Despido	7
AVC	55	2005	2015	2015	Despido	10
KHS	37	2007	2015	2015	Despido	9
RTJ	48	2009	2015	2015	Despido	6
ECP	45	2012	s. i.[7]	SI	s. i.	s. i.
SG	42	2012	2014	2015	Art. 140. Despido	3 años
GCP	53	2015	2016	2019	s. i.	4 años
SLJ	45	s. i.	2014	s. i.	Despido	s. i.
ACA	46 años	2015-06 principio	2014	s. i.	s. i.	s. i.
AM	67	1994	2017	2020	s. i.	23 años
PAP	36	2005	2015	2015	Despido	10 años
OBR	60	1995	n. r.[8]	2010	Despido	15 años
DHM	40	2008	2020	2020	Despido	12 años
MDT	50	2008	2012	2015	Art. 140	10 años
				2018	Despido	
FMA	57	2006	2015	2015	Despido	9 años
MLP	56	de 2008	2014	2015	Despido	7 años
Marly	s. i.	s. i.	s. i.	s. i.	Despido	s. i.
Georgina	58	1996	2013	2015	Despido	19
ACF	42	2013	2013	2015	Art. 140	12

Fuente: elaboración propia

7 Sin información.

8 No recuerda.

Como dijimos en el capítulo anterior, las enfermedades adquiridas en el trabajo generaron escenarios de riesgo para las trabajadoras, quienes, una vez iniciaban procesos diagnósticos por parte de la ARL, eran despedidas por la empresa Seatech y A Tiempo Servicios. Justamente por esta razón, las trabajadoras empezaron a sindicalizarse, previendo su despido inminente y buscando alternativas de protección.

> Primero [motivo del despido] porque estaba reubicada y, segundo, porque me metí en el sindicato. En ese tiempo el sindicato, pusimos una tutela, perdimos la tutela. Entonces, fue la demanda, que yo demoré 11 años por fuera. Y ahora que ya me mandaron la carta, ayer, de despido por el descargo, descargo por la discapacidad del 2023, el 11 de enero del 2023. Entonces, según el sindicato tienen que a los tres días informar eso, y ellos demoraron del 11 de enero hasta el mes de junio del 2024, fue que vinieron a hacerme el llamado. Según las reglas que tiene el sindicato que cuando un empleado comete la falta se le debe avisar en dos días, y la empresa eso fue en enero del 2023 y la empresa vino a reportar a nosotras, a mí me reportó en junio del 2024. Entonces ahí ya le hicimos el... teníamos como dos meses de estar haciendo el descargo, se terminó el martes el descargo y ahí el viernes me enviaron la carta [de despido]. (Isis, trabajadora activa)

> Me despidieron injustificadamente en el año 2012, en octubre, porque me afilié al sindicato, apenas ellos se enteraron de que me afilié al sindicato me despidieron, estando aún enferma, enfermades diagnosticadas por ARL. Se puso una tutela y entramos con la tutela, cuando se vencieron los términos de la tutela, y entramos por contrato realidad, se puso la demanda por contrato realidad, demostrando que el verdadero patrono es Seatech. Ahora estoy contratada directamente por Seatech gracias al sindicato. (Luisa, trabajadora activa)

> Sí, he sido despedida dos veces injustificadamente por estar sindicalizada y por no tener las recomendaciones [médicas] vigentes. Sin embargo, me reintegraron esas dos veces mediante acción de tutela. (Lidy, trabajadora activa)

Hay antecedentes de fallos en contra A Tiempo Servicios S. A. S. por el despido de trabajadoras con enfermedades de origen laboral. En los registros del sindicato se reportan algunos casos.

> El Juez sexto Civil Municipal de Cartagena emite ORDEN DE ARRESTO para la representante legal de A TIEMPO SERVICIOS SAS-SERVIATIEMPO, JOHANA HURTADO PEÑARANDA al incumplir un fallo de tutela que ordeno [sic] el reintegro a su puesto de trabajo a la compañera al servicio de SEATECH INTERNATIONAL INC, VIVIANA MARIMON JULIO quien fue despedida el 30 de enero de 2017, estando en una situación de debilidad manifiesta, porque padece de enfermedades de origen laboral como: Túnel del Carpio Bilateral grado 1 y 2, Síndrome de manguito rotador derecho, bursitis, tendinitis y epicondilitis. Además, resolvió:
>
> 1. IMPONER sanción a JOHANA HURTADO PEÑARANDO en su condición de representante legal de SERVIATIEMPO SAS, por DESACATO de lo ordenado en la sentencia de fecha 9 de mayo de 2017, consistente en un (1) día de arresto y multa de cinco (05) salarios mínimos mensuales vigentes a la fecha de la sanción, …
>
> 2. Para el cumplimiento efectivo de la sanción de arresto, se librará oficio al señor comandante de la policía Metropolitana de Cartagena, a fin de que disponga el lugar o sitio donde el sancionado deberá cumplir el arresto de un (01) día.
>
> Además de esta, también fue emitida orden de arresto por negarse a reincorporar a su puesto de trabajo a Janeth Edelsy Quintana Berrio, Alcira Quintana Caro y Gladys Medina Atencio. Después de estas órdenes de arresto la señora Johana Hurtado interpuso una acción de tutela para evitarla y así dilatar el proceso, acción que le fue negada, por lo que la empresa A tiempo Servicios SAS y Seatech

> International INC procedieron a reincorporar a las compañeras a sus puestos de trabajo. (USTRIAL y Sinaltrainal, s.f.)

Las mujeres han reafirmado su vinculación sindical en medio del despido porque, una vez este se produce, ha sido USTRIAL y Sinaltrainal quienes acompañan procesos de litigio para que las trabajadoras sean reintegradas, se le paguen los salarios que han dejado de devengar y se establezca la contratación directa. Como decíamos al inicio del documento, en este proceso, los sindicatos han logrado alrededor de 59 reintegros con contratos realidad.

Ahora bien, es importante anotar que, desde los inicios de USTRIAL, la empresa ha atacado la sindicalización con despidos masivos, así lo narra el sindicato al reconstruir la historia de su conformación.

> Dada la situación de irrespeto a los derechos humanos de los trabajadores, el 7 (sábado) de agosto de 2010, un grupo de 65 trabajadores que laboran para la empresa SEATECH INTERNATIONAL INC., unos con contrato directo y los demás a través de las empresas intermediadoras A TIEMPO SERVICIOS LTDA., y RECURSOS ESPECIALES Ltda., fundaron la Unión Sindical de Trabajadores de la Industria Alimenticia "USTRIAL". El 8 de agosto (domingo), se realizó reunión de Junta Directiva de USTRIAL donde se aprobó la afiliación de 20 trabajadores más para completar 85 afiliados. El día 9 de agosto, entre las 8:30 am y las 10:00 am, las tres empresas fueron notificadas de la creación del sindicato. Ese mismo día, a las 3:00 PM, cuando salían de su turno de labores, fue despedida casi la totalidad de miembros de Junta Directiva, a excepción del presidente, Fredis Marrugo, quien contaba con un contrato a término indefinido directamente con Seatech International INC. En total, ese día, fueron despedidos treinta trabajadores. (USTRIAL, s.f., p. 1)

Desde entonces, el despido de afiliados y afiliadas a USTRIAL y Sinaltrainal ha sido constante, operando a través de varias estrategias que aprovechan la desprotección de los contratos de trabajo vía tercerización. Aquí exponemos algunas tácticas e hitos en este proceso.

"Las paradas" que encubren despidos presuntamente ilegales y prácticas antisindicales

Una estrategia que ha utilizado la empresa para encubrir políticas antisindicales, a través de la desvinculación de trabajadoras y trabajadores, ha sido a través de las llamadas "paradas" como una forma de legalizar su acción, valiéndose de los contratos por obra labor. Les llaman paradas a tiempos de suspensión de la producción por temporadas bajas en la pesca de atún u otras razones; es decir, se argumenta que no se cuenta con la materia prima para el trabajo. Entonces, se afirma que finalizó la labor de la mano de obra suministrada. También se han argumentado paradas para procesos de cualificación de trabajadores o mejoras en la planta.

Desde el inicio de USTRIAL, Seatech aplicó esta estrategia, usando a su favor la vulnerabilidad de trabajadores y trabajadoras tercerizados, vinculados a través de contratos por obra labor. De esta forma, la tercerización es funcional al debilitamiento de la libre asociación sindical; así mismo, favorece la acción impune de las empresas. USTRIAL relata que, a pocos días de haber conformado el sindicato, la empresa anunció una parada que tuvo como efecto la desvinculación de trabajadores y trabajadoras que recién se habían afilado.

> El martes 10 de agosto [de 2010, a unos días de conformado USTRIAL] la empresa anunció una parada de producción a partir del día 12 de agosto, sin autorización del Ministerio del Trabajo, en ese entonces llamado Ministerio de la Protección Social, con el fin de capacitar un nuevo personal que debía reemplazar al de la sección de eviscerado, que era donde más afiliados tenía el sindicato. Este nuevo personal fue traído de la ciudad de Barranquilla, que laboraban para la empresa ATUNEC. Aprovechando la "parada de producción", todos los trabajadores tercerizados, es decir que laboraban para la empresa Seatech por intermedio de A tiempo [sic] Servicios Ltda. y Recursos Especiales Ltda. y que habían participado en la fundación del sindicato fueron despedidos sin consideración a las circunstancias especiales de enfermedad y antigüedad [...] Ante esta

> situación, el nuevo sindicato USTRIAL presentó una querella por cierre ilegal de la empresa, que fue fallada en contra del sindicato, porque el Ministerio de Protección Social alegó que existía una controversia sobre el tipo de contrato que tenían los trabajadores, que le impedía decidir. Además se presentó una queja por violación del derecho de asociación, donde también el Ministerio del Trabajo se abstuvo de sancionar a las empresas por el mismo problema de existir una controversia sobre la contratación que hacía [sic] la empresa Seatech International INC a través de A tiempo Servicios SAS y Recursos Especiales [...] La empresa Seatech abrió nuevamente su producción a partir del 25 de agosto de 2010, sin que regresaran a laborar los trabajadores afiliados a USTRIAL, con la única excepción de 3 trabajadores que tenían vinculación directa con Seatech. En total 83 trabajadores fueron despedidos por la creación sindicato USTRIAL, entre los cuales había dirigentes sindicales, trabajadores enfermos e incapacitados (a estos últimos les dejaron de pagar, por la única razón de haberse afiliado al sindicato). (USTRIAL, s.f.)

En aquella ocasión, el sindicato continuó la lucha jurídica para lograr el reintegro de sus afiliados y afiladas, logrando que 44 de los 83 despedidos y despedidas regresaran a sus puestos de trabajo. Después de este evento, según se relata en la historia del sindicato, sucedieron una serie de despidos que dan cuenta del perfilamiento de personas sindicalizadas a USTRIAL. Desde la fundación del sindicato, Seatech International Inc., A tiempo Servicios S. A. S. y Recursos Especiales S. A. S. han despedido injustamente a aproximadamente 250 afiliados. (USTRIAL, s.f.)

El hito del 2015. Protesta social, aplicación del artículo 140 y despidos masivos

Como se evidencia en la tabla arriba relacionada, el 2015 representa un hito en lo que hemos llamado violencia antisindical, a través de los despidos masivos. Para este año, Seatech, valiéndose del argumento de las paradas, cerró la empresa y suspendió el

contrato de trabajadores y trabajadoras (en buena parte, afilados y afiladas a USTRIAL). En la reconstrucción que el sindicato hace de los hechos del día 30 de octubre de 2015 relatan que

> El viernes 30 de octubre de 2015, la señora Hilda Martínez Gomez-casseres directora de la empresa A tiempo [sic] Servicios SAS, publica una circular en la empresa Seatech International INC. donde le informa a todos los trabajadores que estaban despedidos. La empresa siempre hace esto para despedir trabajadores enfermos diciéndoles que pronto los llamara [sic]. Por eso un grupo de afiliados y no afiliados a USTRIAL se dirigieron a la recepción de empresa Seatech al terminar sus labores, en forma pacífica, solicitando dialogar con los representantes de la empresa. La señora MARIA EMILIA PAZ, gerente de proceso, les dijo que esperaran que iban a atender una comisión del sindicato. Ese día no dialogaron con nadie, y dieron la orden de que todo el mundo se retirara, todos estaban enfermos y/o tenían restricciones médicas para laborar, decidieron esperar el dialogo con la empresa. Solo el martes 4 de noviembre de 2015, a las 6:00 am, la empresa trajo al ESMAD y obligó violentamente a los trabajadores que hacían la protesta en forma pacífica a retirarse de las [sic] alrededores de la empresa. (USTRIAL, s.f. p. 7)

En este contexto, trabajadores y trabajadoras realizaron una protesta pacífica, permaneciendo en las instalaciones de la empresa Seatech. En el Portal Las 2Orillas se informó que

> SEATECH INTERNACIONAL INC le [sic] negó la entrada a los alimentos y al agua potable porque cerró las llaves de las tuberías que abastecen estas instalaciones. Apagaron todas las luces generando deterioro en la salud de un gran número de compañeras que debieron salir en ambulancias hacia hospitales y centros de salud cercanos a pesar de la intervención de la Defensoría del Pueblo. (Marrugo, 3 de noviembre de 2015)

La empresa respondió a esta protesta con tres acciones: 1) despido masivo de trabajadoras y trabajadores; 2) aplicación del artículo 140; y 3) utilización del derecho penal,

argumentando que trabajadores y trabajadores habían realizado una toma ilegal y, por lo tanto, solicitaban levantamiento de fuero sindical a las y los integrantes de la junta directiva.

El patrón de comportamiento de Seatech fue aplicar el artículo 140 a todos y todas las manifestantes y, posteriormente, despedirles. Los efectos de esta acción se extendieron a los años posteriores. Retomando los registros del sindicato frente a lo ocurrido en el marco de esta protesta pacífica, se puede reconstruir la siguiente línea de tiempo.

Tabla 6. Línea de tiempo frente a la protesta pacífica de octubre 30 de 2015

2015

30 de octubre de 2015

La protesta

Trabajadores y trabajadoras realizan una protesta pacífica, permaneciendo en las instalaciones de Seatech, por una parada —presuntamente ilegal— que suponía la desvinculación masiva de trabajadoras y trabajadores.

1 de noviembre de 2015

Aplicación del artículo 140 a trabajadores y trabajadoras

Se notifica que a partir de 1 de noviembre de 2015 se aplicaría el artículo 140 a las 123 personas que participaron de la protesta (89 mujeres y 33 hombres). También informaron que se solicitaría despido de los trabajadores y trabajadoras manifestantes ante el Ministerio de Trabajo; en este listado registraban personas con enfermedades de origen laboral.

3 de noviembre de 2015

Inspección del Ministerio del Trabajo

Se realiza la inspección del Ministerio del Trabajo, territorial Bolívar, en instalaciones de **SEATECH INTERNATIONAL INC.** mediante auto comisorio N°1057, mientras trabajadoras y trabajadores permanecían en la protesta pacífica; esta solicitud fue realizada por la misma empresa. Asistió el inspector Francisco García Monterrosa, acompañado del delegado de la Defensoría del Pueblo, José Ayola. El Ministerio del Trabajo constató que ***no*** existió ninguna clase de bloqueo o impedimento por parte de los trabajadores para el ingreso a las instalaciones de la empresa **SEATECH INTERNATIONAL INC.** El inspector se presentó en las instalaciones y la empresa le impidió el acceso para que no pudiera ejercer sus funciones de policía laboral y pudiera demostrar que, si existía un cese de actividades, había sido por decisión de la misma empresa sin autorización del Ministerio del Trabajo.

4 de noviembre de 2015

Ingreso del ESMAD

Ingreso del ESMAD y desalojo violento de trabajadores y trabajadoras que permanecían en la protesta pacífica.

30 de noviembre de 2015

Suspensión del pago de salarios a trabajadores y trabajadoras con el artículo 140

La empresa suspende el pago de salarios a 13 trabajadores y trabajadoras afiliados y afiliadas a USTRIAL, a quienes se les aplicó el artículo 140 (diez mujeres y tres hombres), los cuales presentaban restricciones médicas y estaban en condición de debilidad manifiesta.

La empresa interpone demanda para levantar fuero sindical a integrantes de la junta directiva de USTRIAL por toma ilegal de la empresa el día 30 de octubre. Además, afirmaron que se habían producido daños en los bienes.

Fecha

USTRIAL interpone denuncia penal ante la Fiscalía General de la Nación contra los señores Diego Canelo y Hernán Vélez, representantes legales de las empresas.

2016

31 de marzo de 2016

Audiencia de conciliación sin acuerdo

La Fiscalía citó para el 31 de marzo de 2016 una audiencia de conciliación, sin llegar a acuerdos. El abogado de la empresa Seatech manifestó que no tenían disposición para conciliar. Esta denuncia no se ha resuelto.

18 de julio de 2016

Despido masivo y reintegro de trabajadores y trabajadoras

La empresa le informa a más de 70 trabajadores y trabajadoras que tienen restricciones médicas que están despedidos y despedidas. Ese día, USTRIAL y Sinaltrainal conjuntamente instauraron una querella ante el Ministerio del Trabajo por esta situación. Al siguiente día, mientras se desarrollaba una reunión con todos los despedidos y despedidas en el Ministerio, la empresa anunció que la mayoría de los trabajadores y trabajadoras serían llamados nuevamente a laborar y que debían presentarse en la empresa el 21 de julio de 2016. Si bien la mayoría retomó sus puestos de trabajo, cinco trabajadores y trabajadoras continuaron despedidos y despedidas (cuatro mujeres y un hombre).

30 de enero de 2017

Despido masivo de trabajadores y trabajadoras con el artículo 140

Son despedidos 19 trabajadores y trabajadoras afilados a USTRIAL, que tenían aplicado el artículo 140 (15 mujeres y cuatro hombres). La empresa había solicitado al Ministerio del Trabajo el respectivo despido, pero este se produjo violando el debido proceso.

2017

15 de noviembre de 2017

Audiencia de conciliación sin acuerdo

La fiscal 40 local de Cartagena convoca a una conciliación, ante una nueva denuncia penal interpuesta contra los gerentes de las empresas Seatech. Esta audiencia se desarrolló y no hubo conciliación, ante la falta de voluntad de la empresa. Esta denuncia tampoco ha sido resuelta.

30 de noviembre de 2017

Querella del sindicato por violación del derecho a la libre asociación

El sindicato USTRIAL, coadyuvado por Sinaltrainal seccional Cartagena, interpone querella ante el Ministerio del Trabajo por violación al derecho de asociación.

2018

20 de enero de 2018

Querella de USTRIAL ante el Ministerio del Trabajo por discriminación laboralasociación

USTRIAL interpone querella contra Seatech por discriminación laboral, toda vez que la empresa seguía aplicando el Art. 140 a sus afilados y afiladas.

El sindicato advierte que el Ministerio del Trabajo ha dejado vencer los términos frente a las querellas que han interpuesto contra Seatech. Por esta razón, ha puesto denuncias ante la Procuraduría General de la Nación. Por estas denuncias, los funcionarios del Ministerio del Trabajo se han declarado impedidos para actuar en procesos presentados por USTRIAL y Sinaltrainal contra esta empresa.

Fuente: elaboración propia.

Figura 15.

Fuente: elaboración propia.

Se deduce entonces que la empresa aplicó el artículo 140 como una acción previa al despido de trabajadores y trabajadoras; de esta forma, les sacaban de la empresa y, posteriormente, suspendían el pago de salarios. En algunos casos, cuando trabajadores y trabajadoras reclamaron por la suspensión en el pago de salario, la empresa afirmó que les había despedido previamente; sin embargo, los trabajadores y trabajadoras no había sido notificados al respecto. Así, la empresa afirmó que los pagos realizados habían sido un error administrativo, de manera que procedieron a descontarlos de la liquidación final. En algunos casos,

programaron descargos, pero no notificaron a trabajadores y trabajadoras, para luego argumentar que no asistieron.

También, es importante resaltar que los datos arriba registrados indican que las mujeres fueron las mayormente afectadas con la aplicación del artículo 140 y los sucesivos despidos. Es importante precisar los usos que la empresa hizo de la aplicación del artículo 140 para atentar contra la libre asociación sindical, aquí señalamos algunos:

1) Preámbulo del despido de trabajadores y trabajadoras sindicalizadas.

2) Retirar a trabajadores y trabajadores sindicalizados de la empresa para evitar que aumentara la afiliación al sindicato USTRIAL y Sinaltrainal, sobre todo en el contexto de graves violaciones de derechos laborales que estimulaban a trabajadores y trabajadoras a sindicalizarse.

3) Retirar a líderes y lideresas sindicales de la empresa para dificultar la representación sindical.

4) Deslegitimar las denuncias de algunos líderes y lideresas sindicales, argumentando que desconocen lo que está pasando en la empresa, porque no están trabajando activamente en la planta.

Algunas trabajadoras han insistido que, con estos despidos masivos, la empresa ha pretendido enviar un mensaje social de intimidación para evitar la sindicalización y/o que no se respalden las acciones de protesta social pacífica y legítima del sindicato. A continuación, citamos algunos relatos que dan cuenta de todo lo expuesto a lo largo de este acápite.

> 30 octubre de 2015 donde pusieron un aviso [de despido] y en ese momento hicimos una vigilia sin que fuera sin previo aviso. Me mandaron una carta de justificación, por daños que había hecho en la empresa, sillas, que no fueron ciertas. (Milena, extrabajadora, despedida)

Claro que sí, porque yo estaba trabajando y de repente nosotros nos quedamos en la empresa haciendo una protesta pacífica con el sindicato y a los dos meses nos despidieron por "revoltosos". (Teresa, extrabajadora, despedida)

Sí, duré un mes [con el artículo 140] y pagaron solo un sueldo. No recibí ningún otro pago. Ellos vinieron y se inventaron la ley del 140 donde yo supuestamente estaba bajo la ley de 140, fue donde ellos no me pagaron y supuestamente mandaron la carta de despedida 30 de octubre 2015. (Lina, extrabajadora, despedida, art. 140)

Me realizaron el pago de dos quincenas bajo el artículo 140, pero luego de un mes me lo descontaron de la liquidación. No denuncié este hecho porque creí que como me habían despedido eso era así. (Rosa, extrabajadora, despedida)

Desde el 2015 hubo un despido masivo. Colocaron un comunicado en la puerta de la empresa, en el cual pusieron que se había acabado la materia prima y tenían que parar la empresa. Si, a mí me despidieron sin causa, la empresa dice que hicieron una toma de las instalaciones y empezaron a sacar al que le dieron la gana, dijeron que hubo daños a la planta y a los materiales de la planta, pero eso nunca sucedió, todo eso fue mentiras, sacaron como 100 personas aproximadamente, dentro de esas personas a mí. Aún estoy en un proceso legal contra la empresa porque me despidieron sin razón y estaba enferma. (Rosa, extrabajadora, despedida)

Me echaron como una represaría para que las personas que no estaban enfermas no se metieran al sindicato, fui un mensaje para que las compañeras no se metieran al sindicato.

Sí me lo pusieron [artículo 140] en enero, el 14 de enero del 2020 después de haber peleado una reubicación laboral. Porque estaba haciendo una actividad sindical dentro de la empresa, le estaba diciendo al personal que tenían que salir a las tres y media para devolver en el horario de ocho horas laborales. Pues todas las compañeras enfermas tenemos las recomendaciones médicas de ocho horas laborales, por lo

tanto, teníamos que salir a las tres y media y no a las cinco de la tarde [...] eso fue una persecución sindical por lo que soy directiva sindical y estaba ejerciendo mi labor dentro de la empresa como directiva sindical y la mejor forma es "vamos a ponerle 140 para que no coja a los compañeros y no los dañe" [...] Aunque un día antes, el 13 de enero, la empresa me llamó a la oficina y me dijeron "Bueno señora Giobanna, imagínese, cuantos hijos tiene usted, que ya usted tiene sus hijos, no le gustaría compartir más tiempo con sus hijos, no le gustaría estar más tiempo en su casa descansando, mire que usted entró de tres años incapacitada, entraste, te has seguido incapacitando seguidamente, trabajas un día y te incapacitas una semana, trabajas dos días y te incapacitas 15 días". Yo le dije bueno la verdad es que estoy enferma, si no estuviera enferma no me incapacitaba, dos, yo no me incapacito, a mí me incapacita el médico tratante y especialista, tres, yo creo que ahora no debe importarle a la empresa si yo le dedico tiempo a mis hijos o no. "No, entonces queremos hablar con usted, queremos hablar con usted a ver si de pronto, pues, nosotros le ofrecemos 50 millones de pesos y usted se va de la empresa" y yo le dije que no, que mejor a mi servía más que me despidieran a que me dieran los 50 millones de pesos. Pero era porque estaba haciendo la labor sindical. (Giobanna, trabajadora activa)

Desactivación del carné

Haciendo uso del escenario de desprotección e impunidad que genera la tercerización, las trabajadoras relatan que uno de los patrones de comportamiento de la empresa Seatech frente a los despidos masivos está vinculado a lo que ellas llaman "desactivar el carné"; es común escucharles la expresión de haber quedado "desactivadas" para indicar que, sin previo aviso, quedaron desvinculadas. Con esto se refieren a que la empresa inhabilitaba el ingreso a la planta a través de la desactivación su carné, comúnmente argumentando terminación de la obra. Sin embargo, detrás de estas razones se encubrían despidos por enfermedades laborales o prácticas antisindicales.

Cuando eran paradas no informaban nada, solo te dabas cuenta de que estabas despedida cuando te deshabilitaban el carnet y solo uno esperaba que lo llamaran de nuevo, yo necesitaba el trabajo para mantener a mis hijos. Antes de que me metiera al sindicato me dijeron que teníamos que decidir, si el sindicato de adentro [patronal] o el de afuera [USTRIAL] y escogí el que luchaba por los derechos de uno. (Eloísa, extrabajadora despedida)

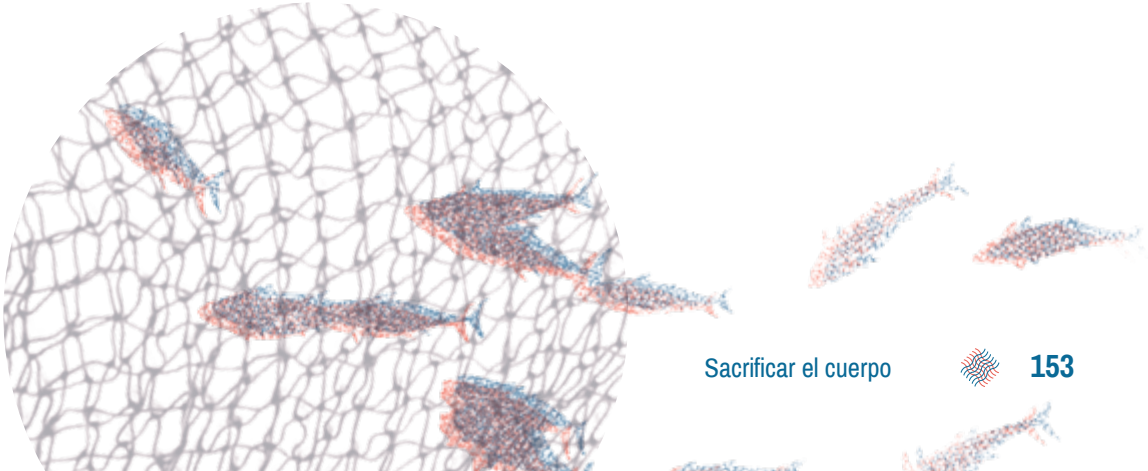
Por lo menos a mí nunca me han despedido, nos dejaron de pagar 21 días, pero no nos declararon como si fuera un despido, eso simplemente que el carnet no timbró y ya. Pero no nos notificaron como tal, no nos notificaron en el 2014 "ustedes están despedidas", no, simplemente el carnet no timbraba y fueron 21 días yendo a la empresa todos los días, todos los días. Pusimos una queja en el Ministerio del Trabajo, fuimos a la Defensoría del Pueblo y cuando el Ministerio del Trabajo fue a constatar qué era lo que estaba pasando con el grupo de compañeras que estábamos desactivadas. Fuimos al Ministerio del Trabajo, fuimos a la defensoría del Pueblo porque había una compañera que estaba embarazada y también estaba desactivada. (Liana, trabajadora, art. 140)

Bueno, al otro día me avisan de la oficina que me estaban llamando dentro de la planta que me estaban llamando, que habían llamado de mi casa que mi hijo se había tragado una moneda y se lo habían llevado de urgencia para la clínica, yo salí y llegué a la oficina de recursos humanos para que me dieran el permiso para poder salir y ellos primero, ya había pasado una hora y ellos dando vueltas y vueltas para el permiso para yo poder salir, como yo vi que no me solucionaron nada en el momento porque ya había pasado una hora y yo no sabía qué estaba pasando con mi hijo, yo lo que hice fue buscarlo y salir, irme sin permiso, salir, eso fue lo que hice. Al otro día ingresé a trabajar, el carné lo tenía bloqueado, el carné me lo bloquearon [...] Yo siento que fue por haberme afiliado al sindicado, ahí comenzó la persecución laboral, porque yo tenía un buen trato tanto como con la supervisora, con el supervisor, con todo el mundo y desde que me

> afilié al sindicato ahí comenzó la persecución [...] Con los supervisores, con todo el mundo. (Ericka, trabajadora, art. 140)

> Una vez me desactivaron, me despidieron... entramos de una parada en el 2017, en febrero. La empresa hace paradas una o dos al año. Ellos paran la producción, anteriormente mandaban a la gente que estaba enferma con suspensión de contrato y no les pagaban el tiempo, por decir algo, la parada duraba una semana, quince días y no le pagaban ese tiempo. A la gente que estaba enferma le terminaban el contrato y lo liquidaban. Cuando entramos de parada, había firmado suspensión de contrato, pero el día que íbamos a ingresar al contrato, estaba desactivado. La empresa ese día que entré, yo tenía unas recomendaciones médicas, me pusieron entre la espada y la pared. Me dijeron: "o firmas terminación de contrato y vuelves a firmar contrato, o no te activamos el carnet". En eso yo no estaba sindicalizada, ese mismo mes me sindicalicé. (Giobanna, trabajadora activa)

De esta manera, las trabajadoras eran expuestas a la incertidumbre, pues un día llegaban a la empresa y, sin contexto previo, pasaban de empleadas a desempleadas, siendo ellas las principales proveedoras de sus familias, y algunas con enfermedades de origen laboral. Además, debían luego permanecer en procesos de denuncias contra la empresa por vulneraciones de derechos laborales. En algunos casos, el sindicato ha logrado el reintegro, incluso con contrato realidad; en otros, las mujeres siguen en medio de estos litigios y, durante ese tiempo, su situación económica ha empeorado.



Recomendaciones

Las memorias y experiencias que se presentan en este informe de las mujeres trabajadoras de la sucursal en Cartagena, Colombia, de Seatech International, da cuenta de una grave situación de presuntas violaciones a los derechos humanos laborales por parte de esta empresa. En ese marco, corresponde hacer recomendaciones a diversas instituciones que tienen responsabilidad en la garantía de los derechos humanos laborales de las trabajadoras de Seatech.

Si bien las recomendaciones están orientadas a que se investigue, sancione y repare por la situación de derechos humanos laborales, en particular de las trabajadoras del área de Limpieza y Empaque, área que es el centro de esta investigación, también es importante señalar que a lo largo de la cadena de producción se han identificado situaciones sobre las cuales es fundamental investigar, sancionar y reparar, como es el caso de los marineros y tripulantes de los 14 barcos con banderas colombianas que dedican su vida a pescar el atún que Seatech International comercializa bajo la marca de Van Camp's.

Al Estado y Gobierno colombiano:

Seatech International es un caso emblemático de impunidad corporativa, pues tiene un presupuesto destinado a pagar para arreglar denuncias, demandas vinculadas con derechos laborales, despidos injustificados y accidentes laborales. Esta empresa no tiene una lectura de las situaciones documentadas desde una perspectiva de los derechos humanos; pues, como la misma empresa lo menciona, los procesos legales y sanciones económicas interpuestas no ponen en riesgo la integridad económica de la empresa, y esto implica que pueden seguir pagando para resolver graves situaciones de derechos humanos relacionadas con sus trabajadores, sin prevenir que otras situaciones similares ocurran, sin remediarlo o repararlo.

En este sentido recomendamos al Estado y Gobierno:

i) Impulsar acciones de investigación interinstitucional en materia de derechos humanos, para determinar los presuntos abusos de poder cometidos por la empresa Seatech y las presuntas violaciones a los derechos humanos.

ii) Impulsar acciones de investigación y sanciones contra la empresa Seatech por posiblemente incumplir los PRNU y otros acuerdos vinculantes de la OIT.

iii) Aprobar leyes y marcos vinculantes en derechos humanos y empresas que permitan establecer sanciones administrativas, civiles y penales, que vayan más allá de las multas y sanciones económicas.

Al Ministerio de Trabajo:

Si bien el Ministerio de Trabajo ha realizado desde el año 2016 acciones de inspección y vigilancia vinculadas a situaciones de

intermediación ilegal, mesas de negociación y reuniones tripartitas con organizaciones sindicales y empresa, la situación de las trabajadoras no ha mejorado, así como tampoco se han resuelto los daños ya generados a extrabajadoras de la empresa.

i) Reiteramos la importancia de investigar y sancionar a Seatech International sobre los siguientes elementos identificados en el proceso de investigación y documentación presentado:
   a) Tercerización e intermediación laboral ilegal de Seatech International con A Tiempo Servicio.
   b) La legalidad de los pagos de bonificaciones y la forma en la que se mide la productividad y las metas para obtenerlas.
   c) El control excesivo del tiempo a través de medidores colocados en las líneas de producción y las medidas que se ven obligadas a tomar las trabajadoras para no perder las metas de productividad, que se traduce en bonificaciones.
   d) El tiempo dispuesto para alimentarse, hidratarse, hacer pausas activas e ir al baño durante todo el día, que en total es de 45 minutos: 30 minutos para almorzar y 15 para ir al baño en todo el día.
   e) Los descuentos en bonificaciones y salarios vinculados con el control del tiempo.
   f) Las sanciones que pone Seatech a las trabajadoras en caso de que descansen; por ejemplo, el llamado a descargos.
   g) La situación del derecho a la libre asociación y sindicalización, articulado con:
   h) Despidos injustificados vinculados con enfermedades laborales y afiliación a los sindicatos.
   i) Violencia antisindical vinculada con penalización e individualización de líderes sindicales que denuncian lo que sucede al interior de la empresa.

j) Aplicación del artículo 140 del código sustantivo del trabajo como estrategia para retirar a líderes sindicales de sus puestos de trabajo, para impedir el ejercicio del derecho a la libre asociación.

k) Retenciones o descuentos salariales por cuenta de tiempo que usan las trabajadoras para ir a citas médicas o estar en procesos de rehabilitación.

ii) Investigación sobre enfermedades laborales recurrentes en las trabajadoras y el procedimiento que tiene la empresa para atenderlas.

iii) Tratamiento de trabajadoras con enfermedades diagnosticadas.

A la Defensoría del Pueblo

En cumplimiento de su mandato solicitamos:

i) Que haga un acompañamiento técnico a trabajadores y trabajadoras por la situación de derechos humanos en la que se encuentra.

ii) Que garantice la labor de líderes sindicales de Sinaltrainal y USTRIAL frente a la violencia antisindical que viven en el marco de su labor.

iii) Que haga investigación y asistencia técnica a trabajadores y trabajadoras frente a las múltiples situaciones documentadas.

A la Cancillería

i) Indagar e investigar con el país hermano de Ecuador el caso del señor Alfredo Ceballos —ciudadano ecuatoriano—, esposo de la señora Luz Eneida Gutiérrez —ciudadana colombiana—, desaparecido el 28 de junio de 2024, en el marco de las faenas de pesca del buque Sea Gem, de banderas colombianas, que pesca atún para la empresa Seatech International y que hasta la fecha no se ha dado respuesta sobre su desaparición.

ii) Investigar el presunto crimen de trata de personas por trabajo forzoso por la situación de marineros y pescadores de los 14 buques de banderas colombianas de la filial de Seatech International, según intervención de la Subdirección de gobierno, gestión territorial y lucha contra la trata del Ministerio del Interior de Colombia en la audiencia pública del 19 de octubre de 2025[1].

A la Fiscalía General de la Nación

i) Investigar el presunto crimen de trata de personas por trabajo forzoso por la situación de marineros y pescadores y su dignidad humana de los 14 buques de banderas colombianas de la filial de Seatech International que, según intervención de la Subdirección de gobierno, gestión territorial y lucha contra la trata del Ministerio del Interior de Colombia en la audiencia pública del 19 de octubre de 2025[2].

1 Audiencia Pública "Situación de Atún Van Camp's" - H.R. Dorina Hernández Palomino - 19/06/2025, minuto: 2:21:25. Se puede ver en: https://www.youtube.com/watch?v=oZoe-zVq3ho

2 Audiencia Pública "Situación de Atún Van Camp's" - H.R. Dorina Hernández Palomino - 19/06/2025, minuto: 2:21:25. Se puede ver en: https://www.youtube.com/watch?v=oZoe-zVq3ho

A la Personería Distrital de Cartagena

i) Garantizar los derechos de personas sindicalizadas y las amenazas que puedan recibir frente a su acción de defensa de derechos humanos laborales.

A la embajada del Reino Unido:

Dado que Seatech International es una sociedad comercial fundada y organizada de acuerdo con las leyes de las Islas Vírgenes Británicas, territorio del ultramar del Reino Unido, se recomienda:

i) Teniendo en cuenta: i) la Ley de Esclavitud Moderna de 2015, centrada en combatir la esclavitud moderna y la trata de personas en la cadena de suministros de las empresas del Reino Unido; y, ii) las declaraciones de la Subdirección de gobierno, gestión territorial y lucha contra la trata del Ministerio del Interior de Colombia en la audiencia pública del 19 de octubre de 2025[3], en las que se enuncia un presunto crimen de trata de personas por trabajo forzoso por la situación de marineros, pescadores y trabajadoras del área de procesamiento de pescado, se investigue: i) la situación de trabajadoras y trabajadores de la empresa Seatech International en Cartagena y, ii) su cadena de suministro, incluyendo la filial de 14 buques pesqueros con bandera colombiana que opera en aguas del pacífico oriental, en ambos casos por la situación de derechos humanos en la que se encuentran trabajadores y trabajadoras.

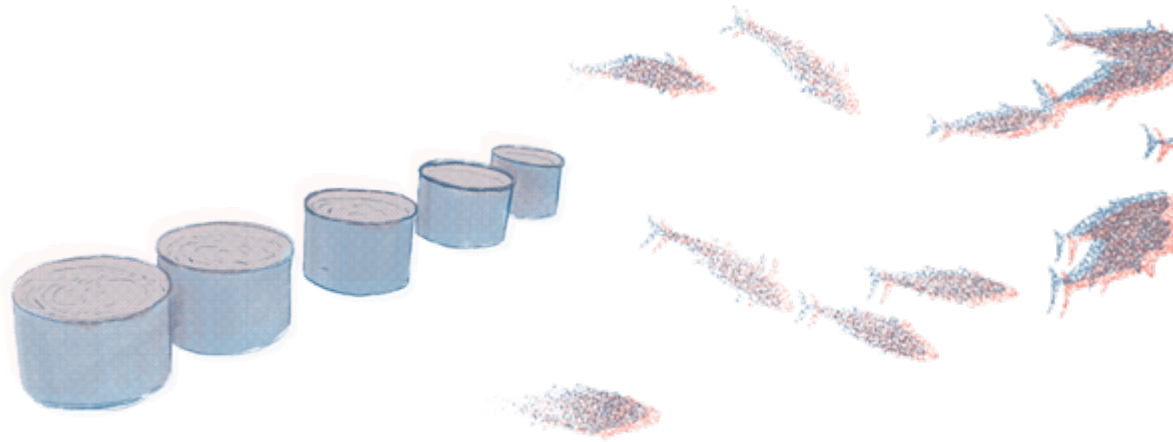
3 Audiencia Pública "Situación de Atún Van Camp's" - H.R. Dorina Hernández Palomino - 19/06/2025, minuto: 2:21:25. Se puede ver en: https://www.youtube.com/watch?v=oZoe-zVq3ho

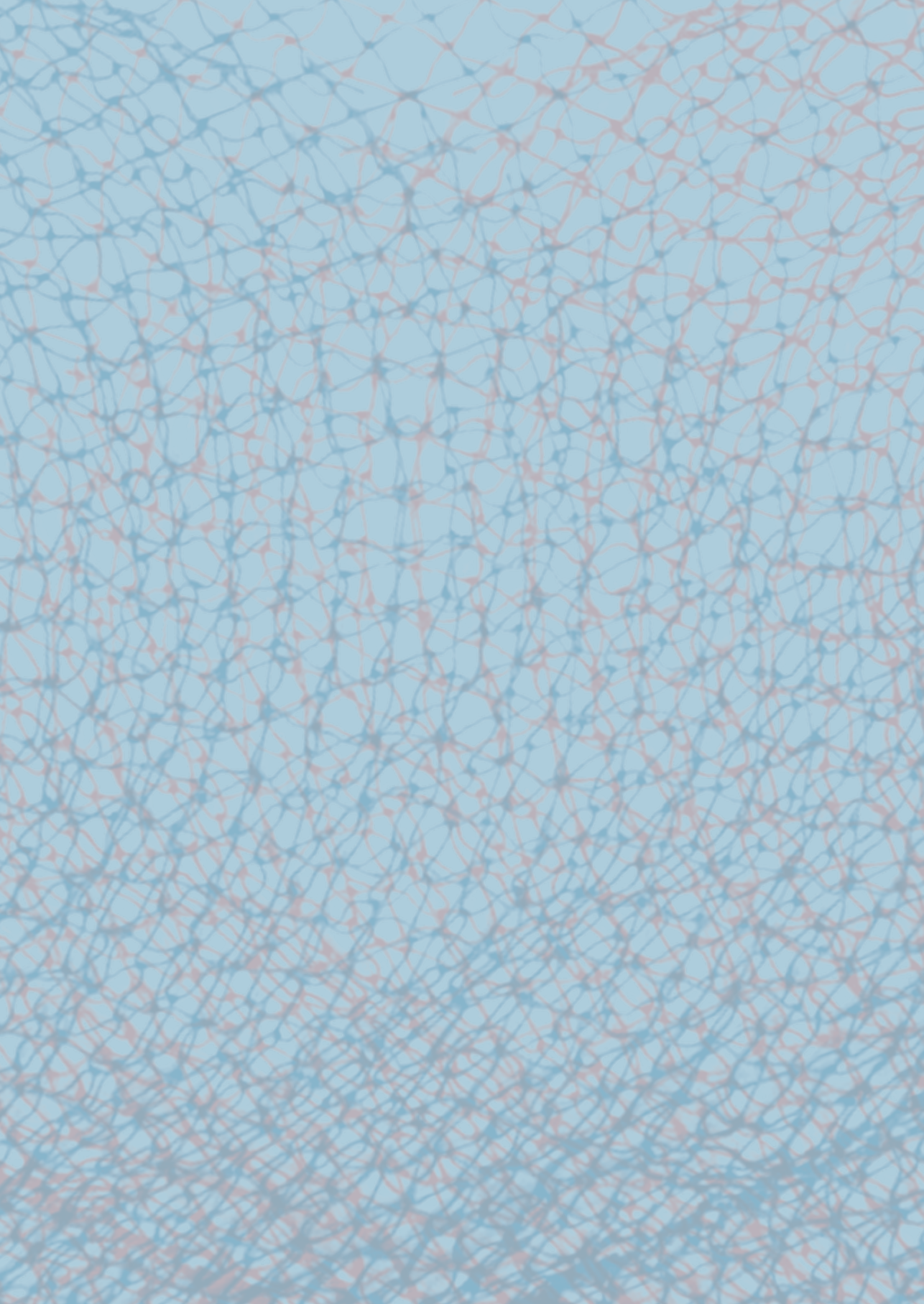
A organismos internacionales como: la REDESCA de la CIDH; al Grupo de Trabajo sobre empresas y derechos humanos; a la relatoría especial sobre violencia contra mujeres y niñas; a la relatoría especial sobre formas contemporáneas de racismo, discriminación racial, xenofobia y formas conexas de intolerancia; a la relatoría especial sobre derechos a la libre reunión pacífica y de asociación, y la Organización Internacional del Trabajo:

i) Se revise el caso de Sinaltrainal y USTRIAL frente a la situación de violencia antisindical, la penalización e individualización de líderes sindicales, así como las amenazas y hostigamientos que sufren.

ii) Se investigue a nivel internacional y se sancione por las presuntas violaciones de derechos humanos que están ocurriendo contra mujeres negras y empobrecidas de la ciudad de Cartagena, en el marco de las operaciones de Seatech International.

iii) Se investigue los accidentes laborales, muertes y desaparición de marineros y tripulantes de los buques pesqueros que trabajan para Seatech International a través de una filial presuntamente de Panamá.





Referencias

Acosta, Javier (29 de diciembre de 2023). Exministra de Trabajo dice que tuvo que multar más de una vez a Van Camp's. *Revista Portafolio*. https://www.portafolio.co/negocios/empresas/exministra-de-trabajo-dice-que-tuvo-que-multar-mas-de-una-vez-a-van-camp-s-595089

All Abogados (2002). Tercerización e intermediación laboral en Colombia: estrategias de descentralización laboral. https://allabogados.com/noticias/tercerizacion-laboral-intermediacion-laboral-en-colombia/

Ámbito Jurídico (2021). Así se configura una simple intermediación laboral ilegal. https://www.ambitojuridico.com/noticias/laboral/asi-se-configura-una-simple-intermediacion-laboral-ilegal

BBC NEWS Mundo (5 de octubre de 2021). Pandora Papers: Islas Vírgenes Británicas, el territorio de Reino Unido en el Caribe que se convirtió en uno de los principales paraísos fiscales del planeta. *BBC Mundo*. https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-58797867

Berlant, Laura (2020). El optimismo Cruel. Buenos Aires: Caja Negra.

Carrión, Patricia; Campani, Oscar y Vásquez, Mirtha (2019). *Abusos del poder, extractivismos y derechos en la región andina. Informe de Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú sobre abusos de poder, extractivismos y situación de la defensa d ellos derechos humanos, territoriales y ambientales en la región andina*. Proyecto Editorial La Libre.

Cartagena Cómo Vamos (2021). *Informe de calidad de vida 2021, Alertas de la Cartagena de hoy*. https://cartagenacomovamos.org/wp-content/uploads/2021/09/Informe-Calidad-de-Vida-2021-Cartagena-C%C3%B3mo-Vamos.pdf

Castillo, Dídimo (2001). Los nuevos precarios, ¿mujeres u hombres? Tendencias en el mercado de trabajo urbano en Panamá, 1982-1999. *Papeles de Población*, (27), 99-145. https://www.scielo.org.mx/pdf/pp/v7n27/v7n27a6.pdf

Certificado de matrícula de sucursal nacional. Cámara de Comercio de Cartagena. Fecha de expedición: 3 de junio de 2025.

Cetina, Alejandra (11 de marzo de 2024). Colombia: área protegida de Yuruparí-Malpelo continúa siendo acechada por embarcaciones pesqueras. *Mongabay* https://es.mongabay.com/2024/03/colombia-yurupari-malpelo-acechada-por-embarcaciones-pesqueras/

Daniels, Alfonso; Kohonen, Matti; Gutman, Nicolas y Thiam, Mariama (2022). *Fishy networks: Uncovering the companies and individuals behind ilegal fishing globally*. Financial Transparency Coalition, Global Financial Integrity, Fundación SES y Tax Justice Network Africa. Disponible en https://financialtransparency.org/wp-content/uploads/2022/10/FTC-fishy-Network-OCT-2022-Final.pdf

Davis, Angela (2004). Género, raza y clase social. Akal.

Defensoría del Pueblo y Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia (2023). *Derechos humanos laborales. Una mirada desde el Derecho Internacional de los Derechos Humanos y la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia*. Disponible en https://hdl.handle.net/20.500.13061/535

El Espectador (15 de diciembre de 2024). Aguas perdidas: exmarineros de Van Camp's reclaman sus derechos laborales [Archivo de video]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=g7X73kaVq6A&t=1s&ab_channel=ElEspectador

Federici, Silvia (2004). *Calibán y la bruja: mujeres, cuerpo y acumulación originaria*. Traficantes de Sueños.

Riaño, David (2024). Los exmarinos de Van Camp's. *El Espectador*. https://www.elespectador.com/investigacion/los-exmarinos-de-vancamps/

El Espectador (31 de octubre de 2024). Atún Van Camp's se enfrenta a graves denuncias tras desaparición de un marinero [Archivo de video]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=Xz4QwdBpmFI&ab_channel=ElEspectador

Figueroa, Michell (13 de octubre de 2024). Denuncias por desaparición de un marinero salpican a Atún Van Camp's: trabajadores protestan contra la empresa. *Infobae*. https://www.infobae.com/colombia/2024/10/31/denuncias-por-desaparicion-de-un-marinero-salpican-a-atun-van-camps-trabajadores-protestan-contra-la-empresa/

Foucault, Michel (1999). *Microfísica del poder*. Las Ediciones de La Piqueta.

Freezer Cargo Inc. y Seatech International Inc. (2016). Contrato de Fletamento [documento interno].

Industria Ecuatoriana Productora de Alimentos C.A. (2020). *Prospecto informativo*. https://supervalores.gob.pa/files/registros/emisiones/Industria-Ecuatoriana-Productora-Alimentos/Prospecto-Informativo-2020.pdf

International Inc. y A Tiempo Servicios SAS. Documento inédito.

La liga contra el silencio (20 de febrero de 2020). Los dueños del mar, un negocio con dientes. https://ligacontraelsilencio.com/2020/02/20/los-duenos-del-mar-un-negocio-con-dientes/#:~:text=presidente%20Iv%C3%A1n%20Duque.-,G.H.,campa%C3%B1a%20reeleccionista%20de%20%C3%81lvaro%20Uribe

Lugones, María (2008). Colonialidad y género. Tabula Rasa, (9), 73-101. https://doi.org/10.25058/20112742.340

Marrugo, Walberto (3 de noviembre de 2015). Masacre laboral en Seatech Internacional INC Cartagena. *Las2Orillas*. https://www.las2orillas.co/masacre-laboral-en-seatech-internacional-cartagena/

Mbembe, Achille (2003). *Necropolítica*. Traficantes de sueños.

Ministerio de Justicia y el Derecho (6 de mayo de 2020). Qué son las bonificaciones laborales. https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/LegalApp/Paginas/Que-son-las-bonificaciones-laborales.aspx

Ministerio de Trabajo (2018). Respuesta Radicado No. 11EE2018120000000041022 del 19 de Julio de 2018 Citas médicas que ocupan media jornada laboral / Reposición de tiempo. https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59665581/11EE2018120000000041022+Citas+m%C3%A9dicas+que+ocupan+media+jornada+laboral+-+Reposici%C3%B3n+de+tiempo+.pdf

Ministerio de Trabajo (28 de diciembre de 2023). Mintrabajo investiga 26 hallazgos por presuntas violaciones laborales en la empresa SEATECH INTERNATIONAL INC. https://www.mintrabajo.gov.co/comunicados/2023/diciembre/

mintrabajo-investiga-26-hallazgos-por-presuntas-violaciones-laborales-en-la-empresa-seatech-international-inc

ONU (2003). Responsabilidad de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos. En https://share.google/ZaaP3Xoh8MyNfG6Zb.

ONU (2006). Informe provisional del Representante Especial del Secretario General sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales. https://digitallibrary.un.org/record/569408?ln=en&utm_source=&v=pdf

ONU (2007). Las empresas y los derechos humanos: catálogo de las normas internacionales sobre responsabilidad y rendición de cuentas por actos cometidos por empresas. https://digitallibrary.un.org/record/594238?ln=en&utm_source=pdf&v=pdf

ONU (2008). *Informe del Representante Especial del Secretario General sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales*. https://docs.un.org/es/A/HRC/8/5/Add.1?utm_source=pdf

ONU (2011). Principios rectores sobre empresas y los derechos humanos. Propuesta práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar". https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf

Organización Internacional del Trabajo (2022). *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social* (Sexta edición).

Oxfam (2024). *Paraísos Fiscales, un reto pendiente para Colombia*. Oxfam media Briefing. https://www.oxfamcolombia.org/wp-content/uploads/2025/01/

PARAISOS-FISCALES-UN-RETO-PENDIENTE-PARA-COLOMBIA_brief_AECID.pdf

Pensamiento y Acción Social (PAS) (2020). *Análisis de la aplicabilidad y eficacia de los principios rectores sobre empresas y derechos humanos: Argentina, Brasil, Colombia y Perú*. Más Medios Diseño & Comunicaciones.

Pérez, Gerson y Salazar, Irene (2007). *La pobreza en Cartagena: Un análisis por barrios*. Documentos de Trabajo Sobre Economía Regional. Banco de la República. https://www.banrep.gov.co/sites/default/files/publicaciones/archivos/DTSER-94.pdf.

Quijano, Aníbal (2014). Colonialidad del poder, eurocentrismo y América Latina. En Danilo Assis (Comp.), *Cuestiones y horizontes: de la dependencia histórico-estructural a la colonialidad/descolonialidad del poder*. CLACSO. Disponible en https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20140507042402/eje3-8.pdf

Rodríguez Garavito, César (2018). *Empresas y derechos humanos en el siglo XXI* (Primera edición). Siglo Veintiuno Editores

RTVC [@RTVCnoticias] (31 de diciembre de 2023). *La exministra de trabajo y ahora senadora, Clara López, dijo que la multinacional Seatech, productora de atún Van Camp´s ha incumplido con las leyes de #Colombia desde hace mucho tiempo*. X. https://x.com/RTVCnoticias/status/1741615438411309271

Seatech International Inc. (20 de marzo de 2024). Seatech español 2024 [Archivo de video]. YouTube https://www.youtube.com/watch?v=deBjl_TxvOc&t=1s&ab_channel=SeatechInternationalInc

Seatech International Inc. (2023). *Código de ética y conducta. Manual de conducta empresarial*. https://seatechinternational.com/resources/assets/pdf/codigo-etica-y-conducta-2024.pdf

Seatech International Inc. (6 de diciembre de 2024). *Prospecto informativo*. Bolsa Latinoamericana de Valores. https://files.latinexbolsa.com/pabvprblob01/PDFs/Prospecto_Informativo//SEAT/PROSPECTO%20INFORMATIVO%20-%20SEATECH%20-%20INICIALIZADO.pdf

SINALTRAINAL (3 de mayo de 2016). Seatech International quiere seguir masacrando a los trabajadores. *Colectivo de Abogados José Alvear Restrepo*. https://www.colectivodeabogados.org/seatech-international-quiere-seguir-masacrando-a-los-trabajadores/

Sintrabiofilm [@sintrabiofilm] (16 de enero de 2024). *#DialogoSocial @MintrabajoCol #Cartagena #DescuentosIlegales Representante de #AtunVanCamps, Jaime Dávila Pestana reconoce que si hay control de tiempo y que no se paga el tiempo "no autorizado" fuera del área de producción. #CampoNazi* ? X. https://x.com/sintrabiofilm/tus/1747420725638500549?t=it1rPw2TLgoF5PJXoNdoUA&s=08

Trucchi, Giorgio (16 de septiembre de 2011). Empresa de Colombia es acusada de trabajo semiesclavo en la producción de atún enlatado. *Operamundi*. https://www6.rel-uita.org/sindicatos/seatech/empresa_colombiana_acusada_de_trabajo_semiesclavo.htm

Unión Sindical de la Industria de Alimentos (s.f.). Historia de Ustrial [documento inédito].

Ustrial y Sinaltrainal (s.f.). Relación de las violaciones cometida por las empresas Seatech.

Van Camp's (s.f.). Una historia de calidad y sabor. https://www.vancamps.com.co/historia

Zuleta, Luis y Becerra, Alejandro (2013). *El mercado de atún en Colombia*. Fedesarrollo. https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/205/El%20mercado%20del%20atun%20en%20Colombia%20.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Listado de entrevistas

Eloísa, extrabajadora despedida, comunicación personal, 14 de febrero de 2025.

Giobanna, trabajadora activa, comunicación personal, 14 de febrero de 2025.

Daniela, extrabajadora, despedida, comunicación personal, 14 de febrero de 2025.

Lina, extrabajadora, despedida, comunicación personal, 14 de febrero de 2025.

Sharo, extrabajadora, despedida, comunicación personal, 14 de febrero de 2025.

Luisa, trabajadora activa, comunicación personal, 14 de febrero de 2025.

Milena, extrabajadora, despedida, comunicación personal, 14 de febrero de 2025.

Irina, extrabajadora, despedida, comunicación personal, 14 de febrero de 2025.

Rosa, extrabajadora, despedida, comunicación personal, 14 de febrero de 2025.

Isis, trabajadora activa, comunicación personal, 14 de febrero de 2025.

Laura, extrabajadora, despedida, comunicación personal, 14 de febrero de 2025.

Inés, extrabajadora, despedida, comunicación personal, 14 de febrero de 2025.

Ericka, trabajadora, art. 140, comunicación personal, 14 de febrero de 2025.

Helena, extrabajadora, despedida, comunicación personal, 14 de febrero de 2025.

Melisa, trabajadora activa, comunicación personal, 14 de febrero de 2025.

Mary, extrabajadora, despedida, comunicación personal, 14 de febrero de 2025.

Hortensia, trabajadora activa, comunicación personal, 14 de febrero de 2025.

Rubiela, trabajadora, art. 140, comunicación personal, 13 de julio de 2024.

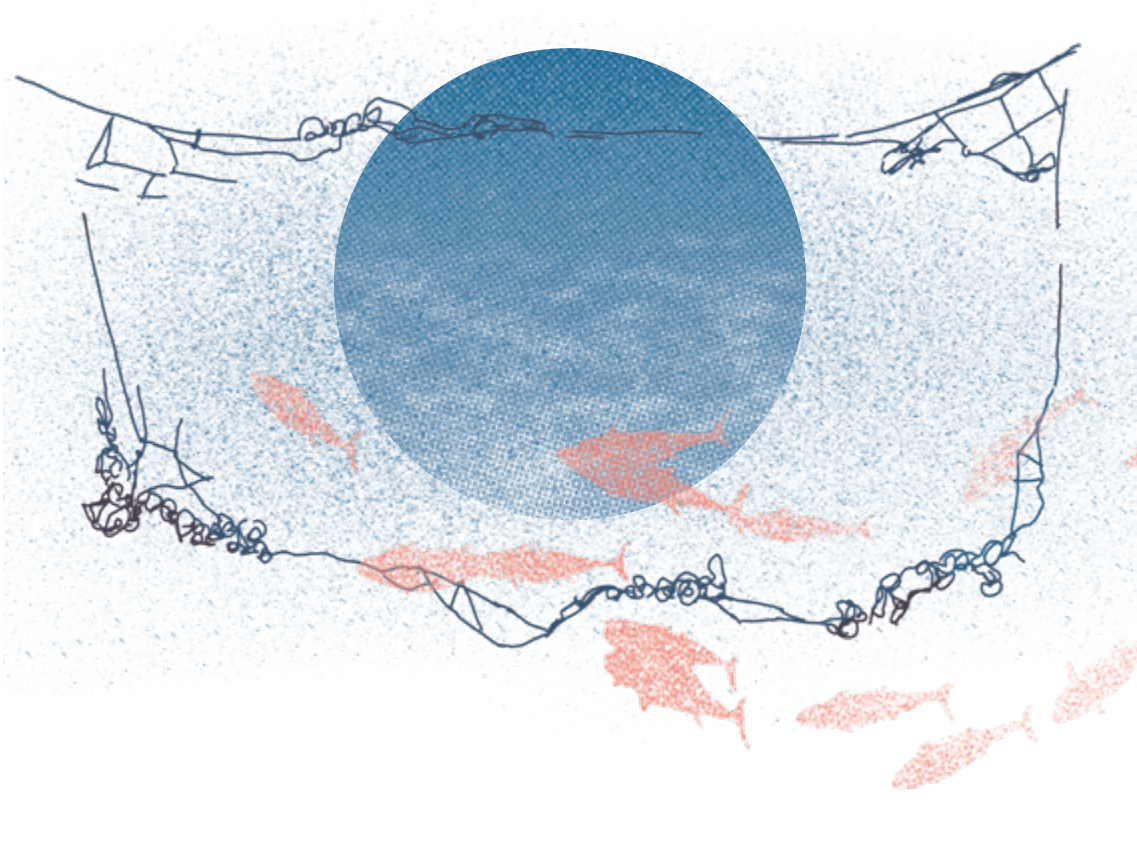
Liana, trabajadora, art. 140, comunicación personal, 14 de febrero de 2025.

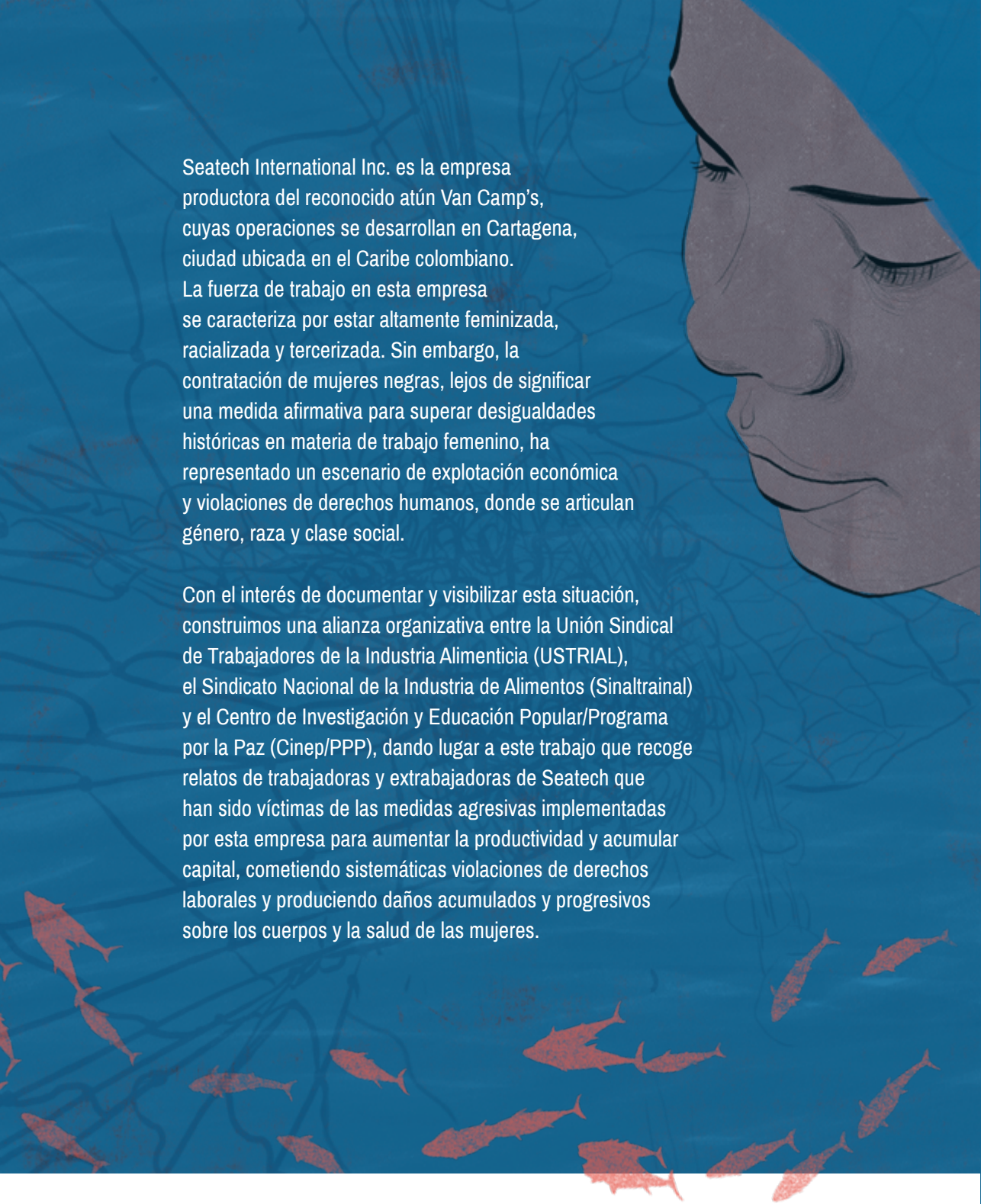
Bolívar Mendoza, exmarinero, comunicación personal, 12 de septiembre de 2025.

Julio Godoy, exmarinero, comunicación personal, 12 de septiembre de 2025.

Jony Jesus Medo, exmarinero, comunicación personal, 12 de septiembre de 2025.

Luz Eneida, esposa de exmarinero desaparecido, comunicación personal, 11 de septiembre de 2025.





Seatech International Inc. es la empresa productora del reconocido atún Van Camp's, cuyas operaciones se desarrollan en Cartagena, ciudad ubicada en el Caribe colombiano. La fuerza de trabajo en esta empresa se caracteriza por estar altamente feminizada, racializada y tercerizada. Sin embargo, la contratación de mujeres negras, lejos de significar una medida afirmativa para superar desigualdades históricas en materia de trabajo femenino, ha representado un escenario de explotación económica y violaciones de derechos humanos, donde se articulan género, raza y clase social.

Con el interés de documentar y visibilizar esta situación, construimos una alianza organizativa entre la Unión Sindical de Trabajadores de la Industria Alimenticia (USTRIAL), el Sindicato Nacional de la Industria de Alimentos (Sinaltrainal) y el Centro de Investigación y Educación Popular/Programa por la Paz (Cinep/PPP), dando lugar a este trabajo que recoge relatos de trabajadoras y extrabajadoras de Seatech que han sido víctimas de las medidas agresivas implementadas por esta empresa para aumentar la productividad y acumular capital, cometiendo sistemáticas violaciones de derechos laborales y produciendo daños acumulados y progresivos sobre los cuerpos y la salud de las mujeres.

cinep programa por la paz

alboan

EUSKO JAURLARITZA GOBIERNO VASCO

SINAINAL